



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/44735

29/01/2019

123228

AUTOR/A: TREMIÑO GÓMEZ, Ignacio (GP); HOYO JULIÁ, Belén (GP); ECHÁNIZ SALGADO, José Ignacio (GP)

RESPUESTA:

En relación con la pregunta de referencia, se informa que el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2020, incluye una serie de medidas en materia de igualdad y protección de derechos fundamentales centradas en las personas trabajadoras con discapacidad, con el objetivo fundamental de conseguir la mejora de su empleabilidad y de sus condiciones de trabajo.

La contratación de estos trabajadores y trabajadoras puede hacerse directamente por la empresa para la que vaya a prestar servicios, o a través de centros especiales de empleo, que tienen por objeto proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características, de cara a favorecer su adaptación personal y social y facilitar su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.

La vigilancia del cumplimiento de la integración laboral de las personas con discapacidad es un ámbito de actuación preferente y constante dentro de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), de tal modo que todos los años se desarrolla una campaña específica para comprobar el cumplimiento de la cuota de reserva en el empleo obligatoria en favor de este colectivo.

Asimismo, hay que señalar que resulta imprescindible que las empresas cumplan sus obligaciones de adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad del entorno laboral, en función de las necesidades de cada situación concreta. Tal es así que, en los últimos años, se ha incorporado como objetivo prioritario en los Planes Territoriales de Inspección pactados con las Comunidades Autónomas.

Con estos fines, el Plan incorpora las siguientes medidas:

- Medida 31: Mantener la campaña anual de la ITSS dirigida a velar por el cumplimiento de la obligación legal de que las empresas de 50 o más trabajadores



respeten la reserva del 2% de sus puestos de trabajo a personas con discapacidad y que solo adopten las medidas alternativas cuando excepcionalmente sean eximidas de la obligación de realizar contrataciones directas de personas con discapacidad.

- Medida 32: Combatir las discriminaciones directas e indirectas que afecten a las personas con discapacidad en las relaciones laborales y controlar especialmente los posibles supuestos de utilización fraudulenta de los centros especiales de empleo.
- Medida 33: Realizar acciones de sensibilización que busquen la concienciación en el ámbito de empresas y trabajadores sobre las ventajas de contratar/trabajar con las personas con discapacidad. Para ello la ITSS aplicará enfoque de género y discapacidad en todas sus actuaciones dada la mayor vulnerabilidad de los trabajadores con discapacidad, que deben gozar de un grado de protección y de vigilancia del cumplimiento de sus derechos más reforzado.

Por otra parte, el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 presta especial atención al colectivo de las personas con discapacidad e incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad.

Madrid, 04 de marzo de 2019