



AMPLIACIÓN A LA RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/497

25/06/2019

1970

AUTOR/A: GÓMEZ BALSERA, Marcial (GCs)

RESPUESTA: Como continuación a la respuesta registrada de entrada en esa cámara con el nº 2706, de fecha 11/07/2019, se traslada lo siguiente.

La Estrategia Española en Trastornos del Espectro del Autismo (TEA) es el marco de referencia en la definición de las políticas y acciones estatales, autonómicas y locales sobre las personas con trastornos del espectro del autismo, contribuyendo a ofrecer en todos los territorios una orientación común en tales políticas y acciones.

Actualmente, está en elaboración un Plan de Acción que contendrá las medidas y acciones concretas para cumplir los objetivos de la Estrategia. Respecto al empleo, está previsto establecer medidas que potencien los servicios de orientación laboral y que faciliten el empleo tanto privado como público.

El Plan Anual de Políticas de Empleo contiene los programas y servicios, tanto los comunes o de aplicación para todo el Estado como los propios de cada Comunidades Autónomas. En materia de discapacidad, todas las Comunidades Autónomas prevén programas autonómicos de inserción laboral de personas con discapacidad, tanto en el mercado ordinario de trabajo como en el mercado protegido en los Centros Especiales de Empleo (CEE), y algunas cuentan también con un programa de subvenciones para el empleo con apoyo de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Además, cabe señalar que en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, se han incorporado medidas del fomento del empleo de personas con discapacidad a través de la contratación pública, siendo las más destacables las siguientes:

- Se prohíbe la contratación de empresas que no cumplan la cuota legal de reserva mínima del 2% de puestos de trabajo para personas con discapacidad, o a las medidas alternativas a la misma. Así, las empresas deberán realizar una declaración responsable de que cumplen esta obligación legal.



- En lo relativo a los criterios de adjudicación del contrato, se incluyen entre las características sociales de la oferta menciones expresas a la inserción sociolaboral de personas con discapacidad y la subcontratación con CEE.
- Incluye disposiciones suficientes que obligan a que en los pliegos de licitación y en las fases de la contratación se cumplan los requisitos de accesibilidad universal.
- Entre las medidas positivas que se recogen para los CEE destaca que cuando una empresa ordinaria empiece a prestar un servicio que antes correspondía a un CEE, tenga que mantener el empleo de todas las personas con discapacidad que había en plantilla. Igualmente, se fija un porcentaje mínimo de reserva de contratos con CEE por parte de la Administración General del Estado (AGE) de entre el 7% y el 10%. A nivel autonómico y local, deberán ser dichas administraciones quienes establezcan este umbral mínimo.

Por otra parte, se señala que distintos organismos públicos, como ICEX España Exportación e Inversión o la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, han firmado convenios de colaboración con asociaciones para la realización de prácticas formativas en itinerarios individuales de inserción laboral en sus centros, como parte de programas de iniciación laboral para estas personas.

Además, para facilitar el acceso al empleo público de las personas con TEA se establecen una serie de medidas de acción positiva dirigidas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por razón de discapacidad, y ello sin perjuicio de la igualdad de condiciones en el acceso a la cobertura de puestos de trabajo en las Administraciones Públicas. Las medidas de acción positiva dirigidas a dicho fin son:

- La reserva de puestos de trabajo en la oferta de empleo público.
- Adaptaciones y ajustes razonables en el desarrollo de procesos selectivos.
- Preferencia en la elección de destino (en el caso de existir una situación de movilidad reducida o de dependencia personal).
- Adaptaciones y ajustes razonables en el puesto de trabajo.
- Adaptación de la formación:
 - Acceso a la formación.
 - Cursos específicos para personas con discapacidad.



Por último, cabe indicar que la “realización de campañas informativas dirigidas al empresariado, en especial a las pequeñas y medianas empresas, sobre la diversidad de la discapacidad, las capacidades laborales, los ajustes razonables o las ventajas fiscales y en seguridad social” es una de las actuaciones contempladas en el Plan de Acción de la Estrategia Española sobre Discapacidad 2014–2020 para concienciar al empresariado y lograr uno de los objetivos estratégicos de este Plan, que consiste en “promover el derecho al trabajo de estas personas en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación”.

Madrid, 28 de agosto de 2019