



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/40428

06/11/2018

111068

AUTOR/A: MARCOS MOYANO, María Dolores (GP); NAVARRO LACOBIA, Carmen (GP)

RESPUESTA:

En relación con el asunto interesado, se señala que con independencia del partido político que esté en el Gobierno en cada momento, la finalidad de la política de empleo dirigida a las personas con discapacidad es aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las mismas, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación. Para ello, las Administraciones públicas competentes deben fomentar sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y promover los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo. Así viene establecido en el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Desde la publicación de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, a través del Servicio Público de Empleo Estatal, ha venido gestionando diferentes programas de fomento de la contratación de las personas con discapacidad tanto en la empresa ordinaria, a través de subvenciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social a las empresas que contraten con carácter indefinido o temporal a personas discapacitadas, como a través de la integración de estos trabajadores en los Centros Especiales de Empleo (empleo protegido).

No obstante, no hay que olvidar que corresponde a las Comunidades Autónomas la gestión y concesión de las ayudas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad, tanto del empleo ordinario como del empleo protegido mientras que corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) la gestión y concesión de estas ayudas en el territorio sin transferencias de gestión (Ceuta y Melilla) y los incentivos a la contratación mediante bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social.



Actualmente, para cada ejercicio económico se distribuyen territorialmente, para su gestión por las Comunidades Autónomas con competencias asumidas, subvenciones del ámbito laboral financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, destinadas a políticas activas de empleo con cargo al Presupuesto del SEPE, según los criterios de distribución acordados en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

En el ejercicio 2017, la partida presupuestaria a gestionar por las Comunidades Autónomas para oportunidades de empleo, que engloba los incentivos a la contratación y en la que se integran los fondos para colectivos con especiales dificultades, ascendió a algo más de 382 millones de euros, de los cuales se han ejecutado casi 301 millones en el ámbito del mercado protegido de Centros Especiales de Empleo. (En estos datos no se incluyen las Comunidades autónomas de Navarra y País Vasco, ya que no reciben fondos para este programa a través de la Conferencia Sectorial).

Para el año 2018, la partida presupuestaria para oportunidades de empleo a gestionar por las Comunidades Autónomas ha ascendido a algo más de 419 millones de euros.

En la actualidad, se vienen aplicando estas medidas de fomento del empleo para personas con discapacidad englobadas en dos grandes grupos: las destinadas a su integración en el mercado ordinario de trabajo y las medidas destinadas a la promoción del llamado mercado protegido, a través de los Centros Especiales de Empleo y los enclaves laborales.

Por otra parte, la discapacidad aparece contemplada en los distintos planes del Gobierno para mejorar la calidad del empleo. Buena muestra de ello es el **Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2020**, cuyo objetivo fundamental, en relación con estas personas, es conseguir la mejora de su empleabilidad y de sus condiciones 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, de tal modo que viene desarrollándose todos los años una campaña específica para comprobar el cumplimiento de la cuota de reserva en el empleo obligatoria en favor de este colectivo.

Así mismo, 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. De hecho, en los últimos años se ha incorporado como objetivo prioritario en los Planes Territoriales de Inspección pactados con las Comunidades Autónomas.





Para intensificar la actuación en este ámbito, el Plan Director fija las siguientes Medidas:

Medida 31: Mantener la campaña anual de la Inspección de Trabajo, dirigida a velar porque se cumpla 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 Inspección de Trabajo y Seguridad Social 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.

Asimismo, el **Plan de Choque por el empleo Joven 2019-2021** aprobado por el Gobierno el pasado 7 de diciembre, contempla, entre otras, la situación de las personas con discapacidad en el eje dedicado a las oportunidades de empleo, que 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.

Uno de los objetivos de este Plan es el de facilitar el acceso al empleo ordinario de las personas con discapacidad y el seguir favoreciendo los Centros Especiales de Empleo.

Por otra parte, la Estrategia Española de Responsabilidad Social (RSE) de las Empresas 2014-2020, documento que sirve de marco común para todo el territorio y que permite homogeneizar y armonizar las distintas actuaciones que, en relación a la RSE, se están desarrollando tanto en el ámbito público como en el privado, contiene actuaciones que mejoran las condiciones de igualdad, conciliación, no discriminación y la inserción laboral de colectivos con mayores dificultades para acceder o mantenerse en el mercado laboral y aquellos en riesgo de exclusión social, así como de mujeres víctimas de violencia de género.

En esta línea, se está trabajando para reavivar el diálogo social, mediante la reactivación del **Consejo de Fomento de la Economía Social y del Consejo de la Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE)**, con el fin de consolidar el diálogo



social como fórmula para llegar a soluciones consensuadas ante los retos que afronta la sociedad actual.

A través de los Consejos se pretenden conseguir los siguientes objetivos:

- Fomentar la integración de la dimensión de la discapacidad en el conjunto de la labor del CERSE y extensivamente en la elaboración y/o implementación de las políticas e instrumentos relacionados con la RSE en España.

- Promover el liderazgo de España a nivel internacional en las iniciativas de integración de la discapacidad en la cadena de valor de las empresas y otras organizaciones.

Entre las tareas se encuentra:

- Seguimiento de la implementación de los aspectos vinculados a la discapacidad que recoge la Estrategia Española de RSE.

- Seguimiento de la transposición de la Directiva de Información No financiera y diversidad, para que en España recoja aspectos relacionados con la discapacidad.

- Fomento de la integración de la discapacidad en las memorias de sostenibilidad.

- Visibilizar al CERSE como agente impulsor y promotor de dichos objetivos y de buenas prácticas.

- Divulgar las oportunidades abiertas por la normativa de contratación pública para la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. En este sentido, la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, recoge la obligatoriedad de utilizar criterios sociales y medioambientales, siempre que guarde relación con el objeto del contrato, y permite el acceso a la contratación pública de las PYMES, así como de las empresas de economía social. Además, se siguen regulando los contratos reservados a centros especiales de empleo de iniciativa social y a las empresas de inserción en el marco de programas de empleo protegido, extendiéndose dicha reserva en la actualidad un 7%, que se incrementará hasta un 10%, sobre el importe global, a los cuatro años de entrada en vigor de la ley.

La adopción de políticas de responsabilidad social es voluntaria, y requiere un compromiso que supone un valor añadido al cumplimiento de la normativa vigente. El compromiso asumido voluntariamente con las partes interesadas debe ser la base del



cumplimiento de las expectativas que generen las organizaciones. La alianza de todos los actores sociales y económicos y todos los niveles de gobierno que la Responsabilidad Social Empresarial aglutina es la herramienta más poderosa para cambiar hacia el modelo de sociedad que queremos.

Madrid, 04 de febrero de 2019