



SENADO  
XII LEGISLATURA  
REGISTRO GENERAL  
ENTRADA 71.677  
22/11/2017 11:39

### A LA MESA DEL SENADO

El Grupo Parlamentario Unidos Podemos - En Comú Podem- En Marea, presenta la siguiente moción ante la Comisión de Empleo y Seguridad Social, por la que se insta la constitución de una Ponencia de Estudio sobre la normativa y políticas destinadas a aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación:

#### **Exposición de Motivos**

La Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: Un compromiso renovado para una Europa sin barreras, viene a establecer entre sus objetivos que *“Los empleos de calidad aseguran una independencia económica, fomentan los logros personales y ofrecen la mejor protección frente a la pobreza. Sin embargo, la tasa de empleo de las personas con discapacidad se sitúa solo en torno al 50 %[15]. Para alcanzar las metas de crecimiento que se ha propuesto la UE, es necesario que un número mayor de personas con discapacidad ejerzan una actividad laboral remunerada en el mercado de trabajo «abierto»”*.

Los Centros Especiales de Empleo aparecen regulados en nuestro ordenamiento por el RD 2273/1985, 4 de diciembre, Reglamentos de Centros Especiales de Empleo, que ya aparecían en el art.42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido.

Muchas han sido las aspiraciones de nuestra sociedad en materia de integración desde entonces y hasta la aprobación RD 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, tanto que el término minusválido que usaba aquella primera Ley, está afortunadamente, siendo poco a desarraigado de nuestro lenguaje.

Dicha norma viene a establecer en su artículo 37 que *“Será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación. Para ello, las administraciones públicas competentes fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y promoverán los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento y retorno al mismo”*.



Los Centros Especiales de Empleo (CEE) sabemos que son entidades que nacieron para formar e insertar laboralmente a las personas con diversidad. Hoy día, Sabemos y conocemos la realidad del empleo para PCD siendo actualmente los CEE la principal fuente de trabajo.

Las trabajadoras de esas entidades no promocionan a un empleo ordinario. De los 95.238 contratos específicos para PCD realizados en 2015, 68.613 fueron hechos en un CEE. Los Centros Especiales de Empleo fueron configurados como una especie de puente hacia la empresa ordinaria. Actualmente la realidad es otra. Las trabajadoras de esas entidades no promocionan a un empleo ordinario. Hace una década las empresas ordinarias eran la principal fuente de contratos para PCD, hoy un 73% se realizan en un CEE. La bonificación que se establece para la contratación en los Centros Especiales de Empleo termina convirtiéndose en un “caramelo envenenado” respecto a su tránsito a la empresa ordinaria.

Según el Observatorio sobre la Discapacidad y Mercado de Trabajo en España, el Gobierno en 2014 otorgó 182 millones de euros en ayudas para la inclusión laboral de las personas con diversidad, de esa cantidad el 90% fue a parar a las arcas de los CEE. Además, recibe el 100% de la cuota empresarial de la Seguridad Social de cada trabajadora, y el 50% del SMI por trabajador a jornada completa, entre otras ayudas.

Dicho tránsito a la empresa ordinaria se ve también dificultado al dedicarse los CEE a actividades de baja cualificación o capacitación (contact center, limpieza, mantenimiento,...). La prestación en los CEE se perpetua.

Por otro lado, a lo largo de los años, junto a esas muchas “empresas sociales” que vienen realizando una labor ingente y absolutamente necesaria en materia de romper las barreras de la discriminación de las personas con diversidad funcional, mediante empleo protegido y de inclusión social, en este marco de bonificaciones y salarios más bajos, que viene a ser una subvención del 50% del SMI, una bonificación del 100% de la cuota empresarial, así como otras subvenciones (adaptación del puesto, saneamiento financiero, asistencia técnica, a las unidades de apoyo, etc,...) han surgido un entramado empresarial donde esa finalidad fundada en un interés social e inclusivo y el económico se ha podido desdibujar.

Sin embargo, es una realidad innegable que los salarios de las personas con discapacidad de estos Centros Especiales de Empleo resultaran una remuneración menor que las empresas ordinarias a las PCD. Y ello en parte por el marco que permite la última Reforma Laboral, al establecer el Convenio de los Centros Especiales de Empleo un salario que habitualmente se ubica por debajo del establecido en el convenio colectivo del sector.

También encontramos realidades como la de la subcontratación con CEE, que pueden licitar a precios inferiores que la empresa ordinaria, o se produce dentro de una misma empresa o grupo de empresas la constitución de su propio CEE con menores condiciones laborales y recibiendo las bonificaciones, así como solventando la cuota legal de contratación de personas discapacitadas.



El incumplimiento de cuotas de contratación de personas discapacitadas en empresas de más de 50 trabajadores establecido en el RD 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, así como de las cuotas establecidas para el sector público, evidencia la falta de plena implementación de dicha medida legalmente establecida.

Por otro lado, las medidas alternativas al cumplimiento, requieren de un profundo análisis a los efectos de valorar si lo que normativamente se establecía como excepción se ha convertido en la generalidad, impidiendo que las medidas de fomento al acceso al empleo ordinario de las personas con alguna discapacidad, tanto en empresas públicas como privadas, no se estén desarrollando en los términos previstos por el legislador.

### Moción

La Comisión de Empleo y Seguridad Social insta al Senado a la creación, en el transcurso de la presente legislatura, de una Ponencia de Estudio que analice y evalúe la normativa y políticas destinadas a aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo”.

Palacio del Senado, 21 de noviembre de 2017

Oscar Guardingo Martínez

Senador

Pilar Lima Gozávez

Senadora

Ramón Espinar Merino

Portavoz