



Unión Progreso y Democracia



A LA MESA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

El GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO, a instancia de Dña. Rosa Díez González diputada de Unión Progreso y Democracia, al amparo de lo dispuesto en los artículos 193 y siguientes del Reglamento del Congreso de los Diputados, presenta la siguiente **Proposición no de Ley para instar al Gobierno a que la Administración General del Estado, establezca como requisito para la adjudicación de contratos públicos y para la concesión de subvenciones, que las empresas optantes acrediten previamente el cumplimiento de la obligación de reserva de empleo para trabajadores con discapacidad para su debate en Pleno.**

Congreso de los Diputados, 27 de enero de 2010

Dña. Rosa Díez González
Diputada de Unión Progreso y Democracia
Portavoz G. P. Mixto



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El desempeño de un trabajo adecuado, es la mejor manera que tienen las personas con discapacidad para mejorar su calidad de vida y conquistar mayores cuotas de autonomía, en su camino hacia una forma de vida independiente. El acceso de estas personas al mercado de trabajo, conlleva unas dificultades añadidas, pero esta realidad, no debe actuar como una limitación, sino que ha de ser asumida como un obstáculo que debe removerse en aras al cumplimiento de lo preceptuado en los artículos 9.2 y 49 de la Constitución Española. Así pues, la inclusión laboral de este colectivo, ha de ser una prioridad de las Administraciones Públicas, además de un deber legal.

Así lo entiende la Ley de Integración Social de los Minusválidos (Ley 13/1982, de 7 de abril), que en su artículo 38.1 dispuso la obligación de las empresas públicas y privadas que empleen a 50 o más trabajadores, a que al menos el 2% de ellos sean trabajadores con discapacidad. Esta ley también previno que en situaciones excepcionales se cumpliesen medidas alternativas, que se encuentran actualmente recogidas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril.

La Administración General del Estado ha aprobado en el año 2009 un aumento de la reserva de cuota de un 7% de las plazas a este personal, porcentaje del que un 2%, lo es específicamente, y también como novedad, para personas que acrediten discapacidad intelectual.

Ante todo este esfuerzo por adaptar la normativa a la necesidad de integración laboral de las personas con discapacidad, la realidad nos dice sin embargo, que existe todavía un elevado grado de incumplimiento de la obligación legal de la cuota de reserva.

Actualmente, según datos del CERMI y de la Fundación ONCE, el porcentaje medio de reserva de contratación de personas con discapacidad se sitúa entre el 0,68% y el 1%, por lo que se considera necesario establecer la imperiosa exigencia de acreditar el puntual cumplimiento de esta normativa vigente en materia de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, o de la aplicación de medidas alternativas de carácter excepcional.

Un importante instrumento en la consecución del objetivo de aumentar el cumplimiento de la cuota entre las empresas privadas, son sin duda los contratos públicos y las subvenciones, mediante los que se pueden atender a consideraciones de tipo social, y a través de la denominada "cláusula social", potenciar un mayor nivel de empleo de las personas con discapacidad.

El Ministerio de Defensa ha dado ejemplo en este sentido, y respondiendo a una demanda planteada por el CERMI, ha firmado recientemente un documento interno, donde se estipulan las normas sobre integración de personas con discapacidad en el ámbito de la contratación pública.



De este modo, y en base a este documento, el Ministerio de Defensa no contratará a empresas que no cumplan la reserva legal del 2% de contratación de personas con discapacidad o cumplan las medidas alternativas, cuando tengan una plantilla de 50 ó más trabajadores y, por tanto, estén sujetos a esta obligación legal.

Para acreditar el cumplimiento de esta obligación, se exigirá a los licitadores una declaración responsable, en la que manifiesten que cumplen con dichas obligaciones o que, por emplear un número inferior a 50 trabajadores, se encuentran legalmente exentos de su cumplimiento.

Según esta normativa interna, los órganos de contratación comprobarán, además, que las empresas y personas licitadoras no hayan sido sancionadas con carácter firme por infracción grave o muy grave en materia de integración laboral, igualdad de oportunidades y discriminación a personas con discapacidad.

El documento establece que los órganos de contratación del Ministerio, al examinar las proposiciones y solicitudes de participación que presenten las empresas, comprobarán que éstas no están incursas en las prohibiciones de contratar, que estipula la Ley de Contratación del Sector Público (LCSP) y, en especial las prohibiciones referidas a las personas con discapacidad.

Además, estos órganos de contratación velarán para que en todos los contratos que tramiten apliquen criterios de accesibilidad universal y de diseño para todos, tal y como son definidos en la Ley de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal a las personas con discapacidad.

Esta iniciativa del Ministerio de Defensa, va a suponer que, sin incrementar la presión fiscal sobre las empresas, se consiga un mayor grado de cumplimiento de la cuota de reserva del 2%. Entendemos también que esta medida puede ser más eficaz que la de imponer un canon para obligar al cumplimiento de contratar a personas con discapacidad. De esta forma, las empresas que quieran contratar con la Administración sabrán que deben cumplir primero con la Ley.

En lo que se refiere a la utilización de la "cláusula social" en materia de subvenciones, a modo de experiencia y como precedente legislativo, debemos destacar que en la Comunidad Valenciana, y como consecuencia del desarrollo de la *Ley 11/2003, de 10 de abril, de la Generalitat, sobre el Estatuto de las Personas con Discapacidad*; el 17 de diciembre del 2004, se promulgó el *Decreto 279/2004 por el que se regulan medidas en los procedimientos de contratación administrativa y de concesión de subvenciones para el fomento del empleo de las personas con discapacidad*.

Este Decreto exige el cumplimiento de la cuota de reserva para personas con discapacidad, a las empresas o entidades colaboradoras en las mismas, que soliciten subvenciones o ayudas económicas a la Generalitat; así como la preferencia en la concesión de ayudas o subvenciones y en la contratación administrativa a todos aquellos empresarios que integren en sus plantillas, o bien establezcan medidas alternativas, por encima de los mínimos legalmente exigidos



De este modo, para recibir fondos públicos por vía de subvenciones, o para ser entidad colaboradora de las subvenciones reguladas en la Ley 38/2003, será necesario cumplir con la cuota de reserva prevista en la LISMI (13/1982)

Sería muy positivo para el fomento de la actividad y el desarrollo de esta magnífica herramienta de integración social de la discapacidad, que la potestad administrativa se convierta en obligación administrativa.

En atención a todo lo expuesto, se formula la siguiente:

PROPOSICIÓN NO DE LEY

“El Congreso de los Diputados insta al Gobierno a que en el plazo de seis meses, promueva las medidas necesarias, a fin de que la Administración General del Estado, establezca como requisito para la adjudicación de contratos públicos y para la concesión de subvenciones, que las empresas licitantes, colaboradoras o beneficiarias acrediten previamente el cumplimiento de la obligación de reserva de empleo para trabajadores con discapacidad, el de las medidas alternativas de carácter excepcional, o que se encuentran dentro de los supuestos que amparan la exención legal de dicho cumplimiento.”