

**PROPUESTAS DEL CERMI EN MATERIA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA SU CONSIDERACIÓN EN EL PLAN CONTRA LA EXPLOTACIÓN LABORAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL**

Conocida la intención del Gobierno de España de aprobar un Plan contra la explotación laboral, que tanto necesita nuestro país, queremos llamar la atención sobre la perentoriedad de que se incluyan en el mismo medidas contra la discriminación laboral de las personas con discapacidad de las que debe ocuparse la Inspección de Trabajo y Seguridad social.

Es evidente la brecha de empleo de dichas personas. Caracteriza a este grupo social de las personas con discapacidad, una muy baja participación en el mercado de trabajo. La operación estadística del Instituto Nacional de Estadística (INE) “El empleo de las personas con discapacidad 2016”, muestra que las tasas de actividad (36,2 %) son muy inferiores a las que alcanzan las personas sin discapacidad. Además, estas personas sufren en el trabajo discriminaciones en el acceso al empleo y en los propios centros y puestos de trabajo, por falta de adaptación de los mismos y accesibilidad del entorno laboral.

El Plan pues debe contener medidas que vayan más allá de velar por que se cumpla la obligación que tienen las empresas de 50 o más trabajadores de contar con un 2 % de trabajadores con discapacidad, que en todo caso debe figurar con preeminencia. Esta medida debe llevarse a cabo, e intensificarse, pero a la misma deben añadirse otras más, a saber:

* Vigilar que en las empresas se cumpla la obligación 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, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y recibir formación. Todo ello en los términos del artículo 40.2 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.
* Velar por que se cumpla la obligación de que las empresas de 50 o más trabajadores adopten las medidas alternativas solo cuando excepcionalmente sean eximidas de la obligación de realizar contrataciones directas de trabajadores con discapacidad.
* Comunicar a las autoridades contratantes de las Administraciones Públicas, por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, todas las situaciones comprobadas de incumplimiento de la reserva legal de empleo a favor de personas con discapacidad, para que no puedas las empresas inobservantes participar en las licitaciones públicas de contratos de productos, bienes y servicios, tal como establece la vigente ley de Contratos del Sector Público, que dispone este requisito como ineludible para ser admitidas en procesos de licitación pública.
* Combatir con todos los medios las discriminaciones directas e indirectas que afecten a las personas con discapacidad en las relaciones laborales, prohibidas por el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores.
* Aplicar el enfoque de género y discapacidad en todas las actuaciones de género o relacionadas con este que despliegue la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, dada la mayor vulnerabilidad de las trabajadores con discapacidad, que deben gozar de un grado de protección y de vigilancia del cumplimiento de sus derechos más reforzado.

12 de julio de 2018.

**CERMI**

[**www.cermi.es**](http://www.cermi.es)