

**INFORME DEL CERMI SOBRE ASPECTOS DE DISCAPACIDAD DEL PLAN REINCORPORA-T, PLAN TRIENAL PARA PREVENIR Y REDUCIR EL DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN 2019-2021 (RESOLUCIÓN DE 8 DE ABRIL DE 2019, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO, POR LA QUE SE PUBLICA EL ACUERDO DEL CONSEJO DE MINISTROS DE 5 DE ABRIL DE 2019)**

Los objetivos del PLAN REINCORPORA-T, dirigido a las personas en situación de desempleo de larga duración y a las especialmente vulnerables ante el empleo, son:

1.Reducir significativamente la tasa de paro entre los desempleados de larga duración, con especial atención a los colectivos más vulnerables, en el menor tiempo posible y con la mayor optimización de los recursos puestos a disposición del Plan.

2. Priorizar el principio de la “dignidad del trabajo”, estableciendo un marco legal que contribuya a la creación de “empleo decente” y que haga posible el desarrollo de una “vida laboral” completa, con la reducción de los periodos de desempleo e inactividad laboral.

3. Hacer protagonistas a las personas PLD y aquellas que tienen especiales dificultades para acceder al empleo en su proceso de reincorporación laboral y mantenimiento del empleo.

4. Actualizar las competencias profesionales y tecnológicas para el empleo.

5. Contribuir a favorecer el desarrollo de un nuevo modelo económico basado en la sostenibilidad social y ambiental, la productividad y el valor añadido, que favorezca el crecimiento económico y la cohesión social.

6. Impulsar la continuidad del acompañamiento en las distintas transiciones de entrada y salida del mercado de trabajo para las personas vulnerables ante el empleo.

7. Prestar una atención adecuada e individualizada dotando a los Servicios Públicos de Empleo de los medios y recursos necesarios y favoreciendo la colaboración entre los agentes de la Intermediación Laboral y los Servicios Sociales.

8. Reducir hasta eliminar la segregación horizontal y vertical y la brecha salarial por razón de género, para lo que es necesario desarrollar una formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para eliminar sesgos de género.

 9. Atender de manera especializada e individualizada a colectivos especialmente vulnerables (migrantes, mujeres, personas de baja cualificación, personas con discapacidad, etc.).

10. Combatir el efecto desánimo de las personas PLD y   de las personas inactivas que no buscan empleo porque creen que no lo van a encontrar, interrumpiendo con ello los círculos viciosos de la exclusión, entre los que se encuentra la convicción personal de la propia inempleabilidad.

***IMPACTO para las personas con discapacidad***

* **La articulación del ‘PLAN REINCORPORA-T’ (en adelante, PLAN REINCORPORA-T o también el PLAN) para las Personas Paradas de Larga Duración (PLD) se vertebra sobre dos dimensiones transversales para**:   1. La promoción de actuaciones específicas para la incorporación al mercado de trabajo de las personas Paradas de Larga Duración. 2. La promoción del carácter preventivo de las actuaciones de los Servicios Públicos de Empleo, interlocutores sociales y otras entidades sociales, para identificar factores de riesgo y vulnerabilidad ante el empleo en las personas desempleadas, como, **entre otras: Personas con discapacidad.**
* **Las mejores prácticas de Políticas Activas de Empleo para las personas PLD en la Unión Europea**, incluyen en el documento la experiencia de Letonia (Empleo subsidiado para desempleados de grupos vulnerables. con apoyo económico de entre 12 y 24 meses. El objetivo es facilitar el desarrollo de lugares de trabajo sostenibles a largo plazo para desempleados con baja productividad.) Así como, de Alemania (Alemania.  Proyecto piloto de empleo con subvenciones públicas: Su objetivo es acercar a las personas PLD a los requisitos del mercado de trabajo regular y mejorar de esta manera sus oportunidades laborales. Se basa en un proceso selectivo muy riguroso de los participantes, centrándose en desempleados con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo por tener una discapacidad, tener un nivel de formación muy bajo o más de 50 años de edad.  Para el éxito del Proyecto ha sido decisivo el hecho de que se hubiera previsto desde un inicio una tutoría individualizada.)
* **Apartado 3.2 Algunas medidas tendentes a lograr en cantidad, calidad y eficacia los Objetivos cuantitativos previstos de reducción del Paro de Larga Duración** 1. Plantear acciones especiales para colectivos de difícil inserción dentro del PLD. Se prestará atención específica a colectivos de difícil inserción laboral tales como: o Personas paradas de muy larga duración. Según la ‘EPA. Variables de Submuestra’, de las 3.916.900 personas paradas de media en 2017, el 90,20% (3.533.200) había trabajado anteriormente, y el 28,3% (1.001.600) de aquellas había dejado su empleo hacía tres años o más. o Personas con discapacidad y/o en exclusión social. o Mujeres víctimas de violencia de género.
* **Medida 27. Fomento de los contratos reservados para Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y para Empresas de Inserción** reguladas La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, en su Disposición adicional cuarta, señala que mediante Acuerdo del Consejo de Ministros o del órgano competente en el ámbito de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales, se fijarán porcentajes mínimos de reserva del derecho a participar en los procedimientos de adjudicación de determinados contratos o de determinados lotes de los mismos a Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y a empresas de inserción reguladas  ‐a condición de que el porcentaje de trabajadores con discapacidad o en situación de exclusión social de los Centros Especiales de Empleo, de las empresas de inserción o de los programas sea el previsto en su normativa de referencia, fijando las condiciones mínimas para garantizar el cumplimiento de lo establecido. A partir del desarrollo de esta medida por el Consejo de Ministros, el SEPE promoverá el cumplimiento de la aplicación, por los órganos del Sector Público Estatal, del porcentaje mínimo de reserva señalado en la referida Ley, fomentando a su vez que los Servicios Públicos de Empleo correspondientes realicen un seguimiento de esta modalidad de contratación, promocionando las buenas prácticas en la contratación de Centros Especiales de Empleo de iniciativa social y de Empresas de Inserción reguladas.
* **Medida 29. Empresas socialmente comprometidas con la inserción de personas con discapacidad** Se propone articular un sistema que genere un valor añadido mediante el incremento del crédito formativo para las empresas y otras entidades privadas que superen y mantengan de forma estable tasas de inserción para personas con discapacidad por encima de las exigencias legales. Las Microempresas (1 a 9 trabajadores) y Pequeñas Empresas (de 10 a 49 trabajadores) que, sin estar obligadas a la tasa de reserva del 2% por tener menos de 50 trabajadores, mantengan en plantilla tasas superiores al 5% de trabajadores con discapacidad, se bonificarán con una ampliación de su crédito formativo del 10% para el ejercicio siguiente en el que se cumpla la condición. Las empresas que, estando obligadas a la tasa de reserva del 2% por tener 50 y más trabajadores, mantengan en plantilla tasas superiores al 10% de trabajadores con discapacidad, se bonificarán con una ampliación de su crédito formativo del 5% para el ejercicio siguiente en el que se cumpla la condición. A fin de articular este nuevo sistema, se promoverán las medidas de modificación normativa procedentes de la ‘Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral’, del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, que la desarrolla, así como de la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, que desarrolla el antiguo Real Decreto de desarrollo de la Ley reguladora del subsistema de formación profesional para el empleo. Esta modificación servirá para incluir la ‘Responsabilidad Social Corporativa (o Empresarial)’ en relación con la inserción laboral de las personas con discapacidad, como nuevo criterio de cuantificación de crédito formativo bonificado. Para este colectivo y en relación con las PYMES, se tendrán en cuenta las medidas de flexibilización y tratamiento específico para estas empresas del acceso al crédito formativo señaladas en la Medida 28.
* **El fomento de la contratación de personas con discapacidad** Las personas con discapacidad soportan un riesgo de pobreza y/o exclusión mucho más elevado que aquellas que no tienen discapacidad.    Entre los factores que influyen para este mayor riesgo de pobreza y/o exclusión son la dificultad para el acceso al mercado de trabajo y la carga económica que supone la discapacidad para las familias. El 17,1% de las personas ocupadas con discapacidad son pobres. Aunque el empleo de las personas con discapacidad está protegido, tampoco el trabajo les preserva de la pobreza.   Con las medidas contenidas en este PLAN, procuraremos encontrar soluciones a las personas paradas de larga duración con discapacidad, pues esta condición incrementa sustancialmente su grado de vulnerabilidad. Todas estas medidas serán acordadas con el Departamento ministerial competente en materia de función pública.
* **Medida 44. Seguimiento y evaluación del cumplimiento de la Ley de Contratos del Sector Público, en materia de contratación y condiciones de empleo de las personas con discapacidad, en todas las Administraciones Públicas.** La Ley de Contratos del Sector Público refuerza de modo relevante la dimensión social e inclusiva de la contratación pública. La nueva Ley de Contratos del Sector Público ha servido para trasponer diferentes Directivas europeas al ordenamiento jurídico español, permitiendo que se incluyan diferentes reivindicaciones del ‘Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI)’ y de la ‘Plataforma del Tercer Sector (PTS)’. Aunque se ha aceptado la petición de prohibir hacer contrataciones con empresas que no cumplan con la cuota mínima de reserva del 2% de puestos de trabajo para personas con discapacidad, no se ha aceptado la exclusión de acceso a subvenciones a las empresas que no cumplan con esa exigencia. Se hace mención expresa a la inserción sociolaboral de personas con discapacidad y el nuevo texto legal recoge disposiciones suficientes que obligan a que en los pliegos de licitación y en las fases de contratación se cumplan los requisitos de accesibilidad universal. Además, se fija un porcentaje mínimo de reserva de contratos con los Centros Especiales de Empleo por parte de la Administración General del Estado (AGE), a nivel autonómico y local deberán ser dichas administraciones quienes establezcan dicho umbral mínimo. Los servicios públicos de empleo autonómicos y locales realizarán el seguimiento de esta modalidad de contratación, impulsando las buenas prácticas en la contratación tanto en los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social como en las empresas de inserción reguladas, tal y como se recoge en la Medida 27 de este PLAN. Medida 45. Fomento y visibilidad de las ofertas de empleo público para las personas con discapacidad Se fomentarán convocatorias específicas de empleo público para personas con discapacidad intelectual, garantizando la cobertura efectiva de un mínimo del 2% de la tasa de reserva para personas con discapacidad intelectual. Se mejorará la visibilidad de las ofertas públicas que convocan tanto las Administraciones Públicas como las entidades del Sector Público Institucional. Medida 46. Ampliación de la tasa de reserva para personas con discapacidad en las Administraciones Públicas y Sector Público Institucional Se propondrá el incremento de la tasa de reserva para personas con discapacidad en todas las ofertas de empleo público. Se propondrá aumentar el límite máximo acumulable de plazas de reserva (actualmente el límite es del 10%, según establece el artículo 3.2 del Real Decreto 2271/2004 por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. Se evaluará anualmente, el cumplimiento de la normativa actual de reserva de empleo para personas con discapacidad en las distintas Administraciones Públicas y otros organismos de carácter público, de acuerdo con el procedimiento vigente.

 12 de abril de 2019.

Dr. Miguel Ángel Cabra de Luna

Director de los Servicios Jurídicos del CERM