



# CORTES DE CASTILLA Y LEÓN

## DIARIO DE SESIONES

Año 2006

VI LEGISLATURA

Núm. 433

### COMISIÓN NO PERMANENTE PARA LAS POLÍTICAS INTEGRALES DE LA DISCAPACIDAD

**VICEPRESIDENTE: Don Jesús Alonso Romero**

**Sesión celebrada el día 17 de abril de 2006, en Fuensaldaña**

#### ORDEN DEL DÍA:

1. Comparecencia del Sr. Presidente de CECALE, SC 314-I, para informar a la Comisión sobre:
  - Situación sobre la discapacidad en Castilla y León.

#### SUMARIO

	<u>Págs.</u>		<u>Págs.</u>
Se inicia la sesión a las diez horas cuarenta y cinco minutos.	9378	<b>Primer punto del Orden del Día. SC 314.</b>	
El Vicepresidente, Sr. Alonso Romero, abre la sesión.	9378	El Secretario, Sr. Moral Jiménez, da lectura al primer punto del Orden del Día.	9378
Intervención de la Procuradora Sra. Martín Juárez (Grupo Socialista) para comunicar que no hay sustituciones en su Grupo.	9378	El Vicepresidente, Sr. Alonso Romero, comunica a la Comisión que, en lugar del Sr. Presidente de Cecale, comparece el Sr. Secretario de Cecale.	9378
Intervención de la Procuradora Sra. Benito Benítez de Lugo (Grupo Popular) para comunicar que no hay sustituciones en su Grupo.	9378	Intervención del Sr. Parra García, Secretario de Cecale, para informar a la Comisión.	9378

	<u>Págs.</u>		<u>Págs.</u>
El Vicepresidente, Sr. Alonso Romero, abre un turno de intervenciones para los Sres. Portavoces de los Grupos Parlamentarios.	9385	Intervención de la Procuradora Sra. Benito Benítez de Lugo (Grupo Popular).	9390
En turno de Portavoces, interviene la Procuradora Sra. Martín Juárez (Grupo Socialista).	9385	Intervención del Sr. Parra García, Secretario de Cecale.	9390
En turno de Portavoces, interviene la Procuradora Sra. Benito Benítez de Lugo (Grupo Popular).	9387	El Vicepresidente, Sr. Alonso Romero, abre un turno de preguntas para los Sres. Procuradores miembros de la Comisión.	9390
Intervención del Sr. Parra García, Secretario de Cecale, para responder a las cuestiones planteadas.	9388	En turno de preguntas, interviene la Procuradora Sra. Alonso Fernández (Grupo Socialista).	9390
Intervención de la Procuradora Sra. Martín Juárez (Grupo Socialista).	9390	Contestación del Sr. Parra García, Secretario de Cecale.	9391
		El Vicepresidente, Sr. Alonso Romero, levanta la sesión.	9391
		Se levanta la sesión a las doce horas cinco minutos.	9391

[Se inicia la sesión a las diez horas cuarenta y cinco minutos].

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR ALONSO ROMERO): Muy buenos días. Se abre la sesión. ¿Tienen los Portavoces que comunicar sustituciones? Por el Grupo Socialista, doña Mercedes Martín.

LA SEÑORA MARTÍN JUÁREZ: No, gracias. Ninguna sustitución.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR ALONSO ROMERO): Muchas gracias. Por el Grupo Popular, doña María del Canto Benito.

LA SEÑORA BENITO BENÍTEZ DE LUGO: No, ninguna sustitución comunicar... que comunicar por parte del Grupo Parlamentario Popular. Muchas gracias.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR ALONSO ROMERO): Muy bien. Por el señor Secretario se da lectura, si es tan amable, del primer punto y único del Orden del Día.

EL SECRETARIO (SEÑOR MORAL JIMÉNEZ): Primer punto del Orden del Día: **"Comparecencia del señor Presidente de Cecale, para informar a la Comisión sobre: situación de la discapacidad en Castilla y León"**.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR ALONSO ROMERO): Muchas gracias, señor Secretario. Tenemos que hacer una rectificación en el Orden del Día, y, en realidad, quien comparece ante esta Comisión es el Secretario de Cecale, don Carlos Parra, al que agradecemos su presencia en el día de hoy, para que nos informe sobre su visión del tema que nos ocupa en esta Comisión. Y, sin más preámbulos, pues, le damos la palabra al señor Secretario de Cecale, don Carlos Parra.

EL SECRETARIO DE CECALE (SEÑOR PARRA GARCÍA): Muchas gracias a las Cortes y a esta Comi-

sión por permitir a Cecale el exponer, siquiera brevemente, cuál es la... los puntos de vista principales del empresariado ante la situación de las personas con discapacidad.

Lógicamente, dada la representación que ostenta Cecale, que es del empresariado, los puntos de vista que trataré de manifestar en esta comparecencia serán aquellos que afectan especialmente a la relación de las personas con discapacidad con el mundo de la empresa, dejando, para el que tenga la capacidad de hacerlo, otros aspectos de la vida de las personas con discapacidad, que entendemos que no debe ser la voz de Cecale la que las represente en este contexto.

En esta situación, entonces, podríamos partir de definir la... la situación de la... de la discapacidad en... en España y en el mundo, pero probablemente fuera una labor que para esta Comisión ya fuera tediosa. Yo creo que podemos partir perfectamente de la situación de la definición realizada a nivel legal por la Ley de Integración Social y Laboral de la... de los Minusválidos, una Ley que, aunque adopte todavía la definición de... de "minusválidos", aunque esto haya... haya evolucionado en el concepto social a fin de buscar propiamente más una denominación de "personas con discapacidad", pero ello no es óbice, en absoluto, para que podemos hablar de ello en los términos que nos corresponda.

(Perdonen ustedes, que he liado bastante las páginas que yo traía por aquí). Pero bueno, partiendo, por tanto, de las definiciones existentes, vemos como ha habido a lo largo de la historia y del tratamiento, no solo en España sino en... en Europa y en el mundo, una evolución en... en... en las definiciones y en el tratamiento, comenzando no solo por... no solo -perdón- por la ONU, en la que inicialmente, en mil novecientos setenta y uno, se refería exclusivamente a las personas con deficiencia mental: la *Declaración de derechos del deficiente mental*, que ya reconoce los derechos específicos relacionados con las... sus necesidades, pero en los ámbitos médico, educativo y social, con carácter muy

concreto en cuanto al colectivo y muy genéricos en cuanto a sus derechos.

Se va evolucionando: en mil novecientos setenta y cinco se produce la *Declaración de los derechos de las personas con discapacidad*, en que ya proclama la igualdad de derechos civiles y políticos, estableciendo los principios de igualdad de trato y de acceso.

Ya en mil novecientos ochenta y dos, el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad hace especial mención a las mujeres, precisamente por la posible situación de doble discriminación que puedan sufrir las mujeres por razón de sexo y por razón de la discapacidad, puesto que, muchas veces, en sus propias comunidades pueden estar teniendo o sufriendo, además, la necesidad de sustentar a otras personas con discapacidad en sus propios entornos, como decimos.

Se llegaría a las *Normas uniformes sobre igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*, de mil novecientos noventa y tres.

Pero vemos que, en todo ello, las declaraciones de la ONU van referidas, más que nada, a aquellas... entornos que, generalmente, no están pensando exclusivamente en... en Europa, en los países más avanzados, sino, precisamente, en situaciones que están refiriéndose a entornos geográficos y de desarrollo mucho menos avanzados.

En el marco de la OIT, en el que sucede algo similar, la Organización Internacional del Trabajo, a través de sus convenios y recomendaciones suele dirigirse a todos los Estados adheridos, pero generalmente encontramos como la mayor parte de las recomendaciones o de los propios convenios de la OIT han tenido previo reflejo ya en la legislación española en general. Pero también en el marco de la OIT existe, como decimos, un Programa de Discapacidad, que promueve el trabajo digno para los hombres y mujeres con discapacidad, y facilita medios para superar los obstáculos. Tiene diferentes actividades este programa, como pueden ser: el de identificación y análisis de estrategias; la creación de oportunidades de empleo; de asesoramiento y ayuda, tanto a gobiernos como a organizaciones de trabajadores empleados, así como de las propias personas con discapacidad; y una prestación de asistencia técnica y, específicamente, de actividades de cooperación.

Ya en el ámbito de la Unión Europea, también tuvo unas primeras fases, desde mil novecientos setenta y cuatro hasta el noventa y seis, que sí incluían programas específicos, programas de acción comunitaria para la readaptación profesional de minusválidos. A través de los Programas Helios -su primer y segundo programa- buscaba la cooperación de los Estados miembros para la integración, la igualdad, la vida independiente,

y... y apostaba más, en su segunda fase, por la integración en la educación y en la formación profesional, la integración económica y social, y una mayor participación de los interlocutores económicos, sociales y de las familias.

A partir de mil novecientos noventa, con la iniciativa Horizon, se buscaba ya mejorar las condiciones de acceso al empleo, potenciando el acceso al mercado de trabajo a través de la Formación Profesional, y la adaptación de las infraestructuras que necesitan este tipo de personas.

En mil novecientos noventa y seis se adopta la Comunicación sobre la Igualdad de Oportunidades de las Personas con Discapacidad, basada ya en las ideas de igualdad de oportunidades, no discriminación, derechos normalizados, inclusión y plena participación.

La Estrategia Europea en Materia de Discapacidad se adopta a partir del... del Tratado de la Unión Europea, modificado por el Tratado de Ámsterdam de mil novecientos noventa y siete -estamos ya hablando, por tanto, de una legislación mucho más reciente-, en la que se basa en la integración de los asuntos relativos a la discapacidad en las políticas generales de la Comunidad, la cooperación, el diálogo político con los Estados miembros, y los planes nacionales de acción para el empleo deben recoger las actuaciones orientadas a mejorar las perspectivas de trabajo y cualificación de las personas con discapacidad.

A partir de ahí se producen las Directrices para el Empleo, que instan a los Estados miembros a iniciar este tipo de actuaciones. Hay una Iniciativa Comunitaria Empleo, para ayudar a buscar y a mantener el empleo, dos situaciones que... que deben siempre complementarse necesariamente.

Las iniciativas Equal, también de la Comunidad Europea... de la Comisión, tienen por objeto establecer una cooperación transnacional que promueva los medios para combatir todas las formas de discriminación y todas las desigualdades en el mercado de trabajo.

En definitiva, la... la Unión Europea está en constante revisión de sus políticas.

Pero las políticas y directrices de la Unión Europea en materia de discapacidad no se quedan solo en el ámbito de la integración social o de la formación profesional -que, como decía, es donde más estaban... quería incidir en el día de hoy-, sino que también, naturalmente, se refieren a la educación, los transportes, el mercado interior, la sociedad de la información, las nuevas tecnologías o la política de consumidores. Muchos de estos temas también trataré de tocarlos posteriormente, puesto que sí tienen algunos de ellos también incidencia en la

relación entre las personas con discapacidad y las empresas.

En definitiva, los planes de acción nacional que derivan de las actuaciones comunitarias podríamos resumirles... o agrupar las actuaciones que contemplan en favor de las personas con discapacidad, pero resulta una gran mezcla de actuaciones en los diferentes Estados. Todos parten de que la situación de estas personas es de una alta tasa de desempleo, con baja formación y cualificación, precisamente, para el empleo.

Sin ser exhaustivo, pues, podemos decir que se mezclan políticas pasivas de prestaciones, políticas activas de formación e inserción, planes específicos para formación e inserción, planes genéricos para la inserción laboral de grupos especialmente vulnerables, actuaciones de los servicios de intermediación laboral con asesoramiento, orientación, actuaciones de apoyo a la formación y al empleo de grupos específicos dentro del colectivo de personas con discapacidad, sistemas de cuotas de contratación para empleados, prestaciones económicas a las personas con discapacidad si colaboran en su propia inserción laboral, potenciación de los centros de empleo protegido, el fomento del autoempleo, la revalorización de salarios, programas de transición del ámbito educativo al laboral, la formación ocupacional para colectivos en situación vulnerable o otro tipo de prestaciones al desempleo.

Por lo tanto, vemos que existe un gran panorama en lo que España, precisamente, ataca bastantes de estas líneas que hemos estado señalando. Probablemente, la legislación española sea de la más amplia en estos sentidos: tenemos planes genéricos para inserción laboral, planes específicos, actuaciones de los servicios de intermediación laboral, tenemos el sistema de cuotas en la contratación -el famoso 2% de reserva de puestos de trabajo en empresas de más de cincuenta trabajadores, situación que solo se da en Austria, Grecia, Suecia, España y Alemania-, también se complementan con programas de autoempleo, etcétera.

Entonces, el marco jurídico español, por tanto, fundamentalmente está desarrollado a partir de la Lismi, la Ley de Integración Social de Minusválidos, de mil novecientos ochenta y dos, reformada en varias ocasiones para tratar de adaptar sus postulados a la... a la evolución de la situación. En dos mil tres ya se produce o se promulga la Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad, que establece ya medidas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades, en aplicación de los diferentes preceptos constitucionales que garantizan no solo la no discriminación, sino la obligación de los poderes públicos de remover los obstáculos que permitan la situación de... de discapacidad... de discriminación -perdón-, así

como la necesidad de promover aquellas actuaciones que mejoran la capacidad de actuación de las personas con discapacidad.

En la Ley de Integración Social de los Minusválidos se establecía -como decía- esa obligación de reservar un 2% de los puestos de trabajo, en las empresas de más de cincuenta trabajadores, para personas con minusvalías superiores al 33%. Esta reserva de puestos de trabajo, que ha sido muy difícil de cumplir tradicionalmente por las medianas y grandes empresas españolas, y que, como decimos, tiene también alguna situación paralela en el Derecho Comunitario en otros cuatro países, fue flexibilizado relativamente, a partir de dos mil uno, con la inclusión dentro de la Lismi de medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva de ese 2%, permitiendo que se diera por cumplida esa cuota de reserva cuando se realizan otro tipo de actividades por estas mismas empresas, actividades tasadas que supongan también el fortalecimiento de la capacidad de empleo de las personas con discapacidad, aunque no se trate de empleo, en esa misma empresa.

Este tipo de medidas -como conocen- puede ser la realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo discapacitado, para suministros o... otro tipo de servicios; pueden ser suministros de maquinaria, bienes de equipo, etcétera, o servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa; también puede consistir en donaciones y acciones de patrocinio para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad cuando el destinatario de estas actuaciones, de estas donaciones o acciones de patrocinio sea, lógicamente, una fundación o una sociedad... asociación de utilidad pública cuyo objeto sea, entre otros, la formación, la inserción, la creación de empleo en favor de personas con discapacidad.

Últimamente, ya en dos mil cuatro, se incluyeron entre estas medidas los enclaves laborales, aquellos... partes de la producción desarrolladas en el seno de una empresa, pero que se realiza por parte de un centro especial de empleo, como una manera de facilitar la transición desde el empleo protegido en el centro especial de empleo al empleo ordinario en una empresa común.

En la Comunidad Autónoma también está ampliamente desarrollada la legislación protectora y... de las personas con discapacidad, así como el fomento de su integración, a través de la Ley de Acción Social y de Servicios Sociales, ya en el mil novecientos ochenta y ocho... no... Sí, en mil novecientos noventa y ocho, a su vez, la Ley de Accesibilidad y Supresión de Barreras, que ha sido modificada en dos mil, también trataba de remover esos obstáculos -físicos, en este caso- para el desempeño de la vida de las personas con discapacidad;

se creó la Comisión Asesora para la Accesibilidad en Castilla y León; existe el Reglamento de Accesibilidad y Supresión de Barreras; hay un Plan Estratégico del Sistema de Acción Social de Castilla y León; la Ley de dos mil dos, de Promoción, Atención y Protección a la Infancia en Castilla y León, tiene también peculiaridades, y la Ley de Actuación y Protección a las Personas Mayores de Castilla y León.

En el marco socioeconómico en el que nos encontramos, los datos fundamentales que podríamos exponer hoy, aunque ya se conozcan, lógicamente, por esta Comisión, tenemos que, aunque los datos no están totalmente actualizados, puesto que no disponemos de los mismos a fecha de hoy por no hacerse anualmente estas valoraciones, encontraríamos como, fundamentalmente, habría en torno a tres millones quinientos veintiocho mil personas discapacitadas en España; en Castilla y León se cifraría en ciento cuarenta y ocho mil ochocientas personas con un grado de minusvalía -como decíamos- igual o superior al 33%, según los datos que maneja el Consejo Económico y Social.

De las personas con discapacidad, solo el 24% de los activos están ocupados, un 13% están parados y un 62% serían inactivos. Las mujeres tienen una tasa de paro del 44,7% y los hombres de un 31%. También la tasa de actividad de mujeres es inferior, con un 33,9%, y los hombres alcanzarían un 40,7% de tasa de actividad.

En España se han adoptado -como decíamos-, para atajar la situación de discriminación, diferentes políticas: existe un convenio entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el CERMI, el centro sobre medidas para mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad. Pero también ha sido tratado por la negociación colectiva y en el marco del diálogo social, entre los agentes sociales y económicos, entre CEOE y CEPYME, en el ámbito nacional, con las centrales sindicales mayoritarias UGT y Comisiones Obreras. Todos ellos compartieron los objetivos de la declaración sobre el empleo de las personas con minusvalías, reconociendo el reto que comporta mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario, y así lo abordaron en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de dos mil tres, con unos compromisos que se han ido manteniendo y actualizando en los sucesivos acuerdos interconfederales de negociación colectiva. Se comprometieron a analizar cuál son los factores externos que influyen en la... oportunidades de las personas con discapacidad de cara al empleo, instaron al Gobierno para que impulse en el diálogo social el tratamiento de esta situación con las organizaciones empresariales y sindicales, se constituyeron comisiones para tratar de recopilar, y así difundir, las buenas prácticas existentes en este... en cuanto a la formación y el empleo en las empresas, y... y se comprometieron también a formular

propuestas sobre el importante papel que puede y debe jugar la negociación colectiva en el ámbito de la integración.

El Plan de Acción para el Empleo en el Reino de España, que se firmó en dos mil cuatro, en el marco de la Declaración para el Diálogo Social, precisamente, entre los agentes anteriores con el Gobierno, también se hizo especial hincapié al tratamiento de las personas con discapacidad.

Las partes se comprometieron a alcanzar acuerdos para favorecer la competitividad, el empleo estable y la cohesión social, dentro de los postulados de la Cumbre de Lisboa. Y se firmaba el ocho de julio de dos mil cuatro, y recogía el Plan de Inclusión Social que desarrolla una amplia serie de acciones dirigidas a potenciar la cohesión y la inclusión, buscando que las personas que puedan trabajar encuentren sus oportunidades al tiempo que se protege a quienes no puedan trabajar.

Dentro del Plan de Acción, la Directriz 7 está dirigida... dedicada a promover la integración de las personas desfavorecidas en el mercado de trabajo y combatir la discriminación de que son objeto. Las recomendaciones a España... entre las recomendaciones a España se encuentra la de aumentar la cobertura y la eficacia de las medidas activas del mercado de trabajo.

España ha puesto en marcha diferentes medidas, entre las que podemos encontrar las... la promoción de las excedencias por cuidado de familiares con reserva de puesto de trabajo; se ha incrementado las bonificaciones al empresario por contratación indefinida; se han regulado los enclaves laborales; se han regulado también los incentivos fiscales en el ámbito del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, así como tiene ya un tratamiento amplio en el nuevo proyecto... anteproyecto de Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia -conocida como Ley de Dependencia-, que fue objeto, asimismo también, de un acuerdo de partida entre las organizaciones empresariales y sindicales con el Gobierno Central.

También ha sido objeto de tratamiento, dentro del nuevo acuerdo de Formación Profesional, los acuerdos que se firmaron hace apenas unos meses -que entrarán en vigor en dos mil siete- para mejorar la empleabilidad de todos los trabajadores, pero específicamente también los que tienen mayores dificultades y, entre ellos, las personas con discapacidad.

Se incluye así, por tanto, dentro de las ofertas formativas que deberán mantenerse, la necesidad de que el Servicio Público Estatal firme convenios con entidades sin ánimo de lucro, que contribuyan a la formación de grupos con dificultades, lo que posibilita el acuerdo de

colaboración entre el CERMI o sus organizaciones y el Servicio Público de Empleo estatal INEM. Se ha previsto también la colaboración de este Servicio Público de Empleo con las empresas o sus asociaciones, pero, específicamente, decíamos que tiene un tratamiento previsto en los acuerdos sobre Formación Profesional también para las personas con discapacidad.

También el Plan Regional de Empleo, el último suscrito, el dos mil cuatro-cientos setenta y siete, aprobado por la Junta de Castilla y León, contempla medidas de fomento del empleo y de incremento de las tasas de empleo y políticas activas de empleo, no solo para los trabajadores normales, sino también contiene medidas específicas para las personas con discapacidad. Tiene, dentro de ello, diferentes líneas, como proyectos generadores de empleo estable para trabajadores discapacitados en centros especiales de empleo; mantenimiento de los puestos de trabajo en los centros especiales de empleo; una línea, o programa tercero, de promoción del empleo autónomo para trabajadores discapacitados; la línea cuarta sería de fomento de integración de trabajadores con discapacidad en empresas ordinarias; y el quinto, el fomento del teletrabajo.

En este ámbito, se han ido publicando las diferentes convocatorias, generalmente de ayudas, para hacer efectivos las actuaciones previstas por el Plan Regional de Empleo cada uno de estos años, aunque en este último año todavía faltan algunas de las líneas de ayuda por publicarse, como podían ser, precisamente, la de promoción del empleo autónomo de las personas con discapacidad, que es una de las líneas que, desde el punto de vista empresarial, lógicamente, nos parecen muy atractivas como una posibilidad, tanto de integración de las personas con discapacidad como, precisamente, de la promoción de nuevas actividades económicas o empresariales.

La Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, en el ámbito de la Gerencia de Servicios Sociales, también, lógicamente, tiene actuaciones, como son la inversión en centros para personas mayores y personas con discapacidad, las subvenciones de carácter individual a personas con discapacidad para la adquisición de vehículos y de vivienda o el alquiler, o la contratación de personas con discapacidad y personas en riesgo o situación de exclusión social en Entidades Locales.

En dos mil tres se celebró, asimismo, el Año Europeo de Personas con Discapacidad, para lo que también se constituyó en Castilla y León la Comisión Regional del Año Europeo de las Personas con Discapacidad, que recogió, como principales conclusiones, la necesidad de impulsar el empleo en las personas con discapacidad, potenciando el paso de los centros especiales de empleo a los puestos de trabajo normalizados en empresas comunes; la necesidad de adecuar la formación; la

necesidad de prestar también una especial atención a la discapacidad en el medio rural; la sensibilización a los medios de comunicación para transmitir correctamente estos mensajes; la necesidad de impulsar un criterio de transversalidad en los temas relacionados con la discapacidad en las relaciones ante las distintas Consejerías; el potenciar la participación de las personas con discapacidad y sus familias en la detección y necesidades, y fortalecer la cooperación y coordinación entre la Administración y las entidades representativas de este, así como impulsar servicios que permitan dar respuesta a estas necesidades.

El Decreto 57/2005 aprueba los Planes Regionales Sectoriales de Atención y Protección a la Infancia, Atención a las Personas Mayores, de Atención a las Personas con Discapacidad y de Acciones para la Inclusión Social; en todos ellos permite y garantiza la participación de las condiciones empresariales en el desarrollo de estos planes.

El programa uno es de igualdad en el acceso al empleo, y tiene medidas de fomento dirigidas al individuo, otras dirigidas al sistema -y quiero abreviar para no extenderme demasiado en todo esto, que les podremos dejar por escrito a la Comisión-

El programa dos, de fomento de la contratación... contratación en empleo ordinario, estableciendo itinerarios hacia el empleo ordinario desde la formación y desde los centros especiales de empleo, un programa de prevención de riesgos laborales, otro programa de seguimiento y evaluación y experimentación de nuevas fórmulas.

El Acuerdo 39/2004, a su vez, de la Junta de Castilla y León, aprobó la Estrategia Regional de Accesibilidad de Castilla y León 2004-2008, y ello porque todavía la Ley de mil novecientos noventa y ocho, de supresión de barreras, no había dado los resultados esperados, ni en el ámbito público, probablemente, de los edificios y accesos en el sistema público, como tampoco en edificios privados, cuando así debiera haberse hecho.

Tiene como valores esta... la Ley, esta Estrategia, la integración y la igualdad, la comodidad y flexibilidad de uso, así como la eficacia y, naturalmente, la seguridad.

En este panorama, por tanto, en el que hemos dibujado... decía que la principal conclusión de cara a las empresas suele verse como la necesidad de respetar esa cuota de reserva del 2% en las empresas de más de cincuenta trabajadores, las medianas empresas, de los asalariados que tenga en todos sus centros de trabajo... o entre todos sus centros de trabajo. No tenemos datos concretos de cuanto... del cumplimiento exacto de esta disposición por las empresas en España o en Castilla y León. Sabemos que sí que hay, dentro de las actividades

o de la planificación de la Inspección de Trabajo, existe un programa de actuación o de verificación de este cumplimiento. El objetivo está en... en realizar doscientas comprobaciones en el año dos mil seis, pero -como digo- no tenemos todavía ningún avance de estos resultados.

En la estadística, en la EPA de dos mil dos -como decíamos-, no tenemos tampoco los datos actualizados, no se actualizan periódicamente, ¿eh?, trimestralmente los de la EPA en relación con esto... con esta segregación, pero encontraríamos que de seiscientos sesenta y nueve mil personas con discapacidad en España, el... treinta y seis mil serían empleadores con asalariados y otros noventa y tres mil empresarios o autónomos sin asalariados, ciento seis mil serían asalariados del sector público, pero cuatrocientos dieciséis mil serían asalariados del sector privado.

Por tanto, encontraríamos como más de dos tercios de los... personas con ocupación... personas con discapacidad con ocupación estarían empleadas por cuenta ajena en el sector privado. Pero... puesto que no tenemos mayores... no sabemos cuántos se pueden estar refiriendo a que están empleados en centros especiales de empleo o en algún otro tipo de iniciativas similares, y... o cuántos están integrados en empresas ordinarias, es decir, que hubieran completado ya la integración buscada en... en empresas -como digo- ordinarias. Pero el dato es significativo, que no están sujetos, en su inmensa mayor parte, al... al sector público, sino al sector privado.

El problema, probablemente, para llevar a cabo la integración, no sea exclusivamente de sensibilidad, sino de... de cara a las pymes, fundamentalmente, a esas medianas empresas, de posibilidades y de conocimiento de los puestos en los que puedan resultar integradas las personas con discapacidad. Así nos lo encontramos generalmente en el trabajo diario en la organizaciones empresariales con nuestros empresarios; falta el percibir como personas con discapacidad pueden realmente integrarse con relativa facilidad dentro del trabajo ordinario de las... de las empresas.

Es decir, conocemos, todos conocen, los empresarios igual que el resto de la sociedad, el trabajo desarrollado por los centros especiales de empleo en cuanto a... a dar posibilidades de ocupación a las personas con discapacidad, pero no existe una... un seguimiento concreto o un lazo de unión que permita ver, visualizar, al empresario como ese mismo trabajo que está desarrollando en el centro especial de empleo podría estarle desarrollando en su empresa, en concreto y en particular.

Posiblemente, los nuevos enclaves laborales puedan dar buenos resultados; generalmente, darán buenos resultados en empresas con un mayor tamaño en los que

la organización del trabajo permita la diferenciación entre las diferentes unidades productivas dentro de la empresa más que en las pequeñas empresas donde cualquier persona que desarrolla ahí su trabajo, pues, generalmente, lo hace desde un punto de vista de... de... de multifuncionalidad -podríamos decirlo-, cualquiera... persona tiende a ocupar diferentes funciones, a desarrollar diferentes funciones dentro de la actividad productiva de la empresa, sea un trabajo de fabricación de bienes o sea de prestación de servicios, y ello precisamente por la... porque el tamaño suele condicionar este tipo de actuaciones.

Las medidas alternativas que permite la Ley de... de Integración Social de Minusválidos se ven como un factor muy positivo desde el punto de vista de la empresa, no solo para flexibilizar la... la reserva de los puestos del 2%, especialmente para aquellos sectores o empresas donde pueda resultar especialmente difícil dicha integración, sino también como un punto de fomento del tránsito y del nacimiento de esas oportunidades de empleo para estos trabajadores con discapacidad. Sin embargo, tanto la regulación original del dos mil... uno-dos mil dos de la posibilidad de utilización de esas medidas alternativas como la última regulación del Real Decreto 364/2005, por el que se regula el cumplimiento alternativo, con carácter excepcional, de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad, establecen una serie de requisitos o de barreras a la hora de la libre aplicabilidad de esas medidas alternativas por parte de las empresas. Es decir, existen esas medidas alternativas, la contratación por medio de contrato mercantil o civil para el suministro, para realizar otro tipo de trabajos no integrados en el ámbito normal de la empresa, para realizar donaciones o para establecer enclaves, pero previamente se debe haber acreditado la nota de excepcionalidad, es decir, la nota de imposibilidad de cumplimiento de la cuota de reserva del 2%. Y esa excepcionalidad se deberá hacer tanto aportando certificaciones de los servicios públicos de empleo de que no existen trabajadores con la cualificación necesaria, personas o trabajadores con discapacidad, personas con discapacidad con la cualificación necesaria para poder ocupar exactamente el puesto de trabajo que se esté ofertando por parte de esa empresa, como que la empresa, además, habrá tenido que acreditarlo fundamentalmente cuáles son los requisitos o las circunstancias que se dan en el seno de su propia empresa para tener dificultades para ello.

Este tipo de... de requisitos o trabas obligan a las empresas, generalmente a las... como digo, con mayor preocupación para las pequeñas o medianas empresas, las que estén justo por las barreras de los... de los cincuenta trabajadores, a una... o suponen unas trabas administrativas que deben cumplir de manera costosa, de manera difícil o de manera que deben recurrir al asesoramiento externo para llevarlas a cabo. Por tanto,

posiblemente, debería ser oportuno el flexibilizar las... la forma de posible aplicación de las medidas alternativas para las empresas.

Para todos es fácil utilizar ejemplos en los que... como se han utilizado permanentemente, en los que existen sectores o empresas donde sería muy difícil la... los puestos de reserva, el 2%, para todo tipo de personas con discapacidad. Lógicamente, deberíamos estar diferenciando siempre la discapacidad física, psíquica, sensorial, etcétera; pero los ejemplos al uso siempre han permitido el apoyar medidas más flexibles que las que están previstas en la... en el Reglamento o amparadas por la propia Ley. Me refiero a los ejemplos de los trabajos en altura, los trabajos verticales... en fin, una serie de desarrollos de actividades productivas y de servicios que pueden complicar mucho esos tipos de reserva.

Frente a ello, lógicamente, se debe seguir apoyando la posibilidad de contratar trabajadores asalariados, ¿eh?, por parte de las empresas comunes, prestándoles un apoyo al... a la persona con discapacidad para su integración en la empresa, y también, lógicamente, apoyo a la empresa que va a acoger a esas personas con discapacidad en su seno, para que la transición o la adaptación del puesto de trabajo a la persona se realice con toda la garantía; pero no solo de adecuación del puesto de trabajo físico, sino también del entorno, puesto que en algunos casos podría existir -no digo que exista-, podría existir algún tipo de recelo en los trabajadores, en el resto de trabajadores, si puedan pensar que va a realizar un trabajo diferente esa persona con discapacidad, un trabajo -en alguna manera- privilegiado porque se deba exclusivamente a un sistema de reserva o de cuota.

Ahí, a esos efectos, se necesitará también, por tanto, una labor de apoyo -como decíamos- al trabajador discapacitado, a la empresa, y a ese entorno laboral del resto de trabajadores, por cuanto una vez que se integra el trabajador en la empresa no tiene ninguna especialidad en la relación laboral que comporta. Es decir, hay una relación laboral de carácter especial de los trabajadores con discapacidad cuando se integran en un centro especial de empleo, pero la integración a una empresa ordinaria no tiene un carácter especial, tiene, por tanto, las mismas características que cualquier otro trabajador -es un trabajador más, a todos los efectos, dentro de la empresa, salvo esa cuota de reserva-, pero sí tiene, sin embargo, que tener el empresario una serie de cuidados especiales, igual que si se tratara de algún otro colectivo con especiales dificultades o sensibilidad dentro de la empresa.

Podemos acordarnos, por ejemplo, de la legislación de prevención de riesgos laborales, que de la misma manera que obliga a proteger y a... y a cuidar especial-

mente dentro del trabajo de una mujer embarazada, pues, también obliga, lógicamente, a cuidar el entorno de trabajo de otras personas con especiales dificultades, entre las que se pueden encontrar las personas con discapacidad. Debe verificarse claramente que el puesto de trabajo esté perfectamente adaptado a la persona, y debe cuidar que las cargas de trabajo, etcétera, sean compatibles con esa persona.

En cuanto al lugar de trabajo, solo, posiblemente, la única especialidad que se pueda salir de ello sea la necesidad de adaptar también, pues, los aseos, como todos conocemos.

Sin embargo, esto también supone, en esta época en la que la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales todavía está teniendo algunas dificultades por la gran cantidad de burocracia interna que requieren las empresas -la documentación del cumplimiento, me refiero, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales-, pues, la necesidad de los especial... cuidados de las personas con discapacidad, así como esa obligación que contiene la Ley de Prevención de Riesgos de que el empresario es responsable no solo de la... de la actividad normal de los trabajadores, sino también debe cubrir sus... sus simples imprudencias, puede estar suponiendo algún grado de dificultad, al menos anímica, en algunos responsables de empresas a la hora del cuidado que deben tener con la prevención de riesgos laborales respecto a estos trabajadores con discapacidad, respecto siempre al resto de trabajadores que puedan no tener esa situación de... de discapacidad.

En... en el ámbito de esas ayudas, que, decíamos también, nos parece muy correcto la flexibilización de la aplicación de medidas alternativas, también del apoyo que necesitan los puestos de trabajo para personas con discapacidad, pero creemos que también es muy importante la labor de apoyo al trabajo autónomo de los propios... personas con discapacidad, no solo porque pensemos que es una oportunidad más de empleo, sino porque, bueno, desde el punto de vista de las organizaciones empresariales -como es lógico-, nos parece auténticamente importante el promover el nacimiento de nuevas actividades económicas, y, en este caso, bien entendido que la... la persona con discapacidad pueda tener una especial predilección hacia algún tipo de actividad en el que se pueda autoorganizar, debería de ser especialmente fomentado; pero ello no excluirá que necesite esos mismos apoyos que reclamábamos para la integración en empresas, es decir, seguirá necesitando una adaptación de su puesto de trabajo -de su empresa o de su propia actividad- y un apoyo, al menos en todos los primeros momentos, para la iniciación de su trabajo.

Y para esto es muy importante también esas otras medidas que -como decíamos- la Unión Europea tam-



bién contempla dentro del ámbito de actuación de las personas con... con discapacidad, y, entre ellas, hablábamos de la sociedad de la información. Parece... hoy no se nos escapa a nadie que parece fundamental que el desarrollo de la sociedad de la información, de la posibilidad de prestar los servicios públicos y privados, también, utilizando las nuevas tecnologías –a través de Internet, etcétera–, debe facilitar, igual que al común de los ciudadanos, pero especialmente a las personas con discapacidad por movilidad reducida, por... por poderse adaptar a su propio ritmo de trabajo... el desarrollo de los servicios –como digo– a través de Internet deba ser un elemento fundamental que permita la integración de los discapacitados, y ello sabiendo que, sin embargo, no está muy avanzado todavía la implantación de páginas web o portales web que tengan perfectamente adaptada a las personas con discapacidad la accesibilidad de esos mismos contenidos que tratan de... de ponerse en... en Internet.

Junto a esta medida, existen otras –como decíamos– que también están afectando a... a pequeños empresarios en relación con las personas con discapacidad, como puede ser la protección de consumidores, donde también la... la legislación –incluso autonómica– de protección de consumidores obliga o traslada al empresario, que puede ser otro autónomo perfectamente, la obligación de hacer entender perfectamente y de adaptar completamente los servicios que presta a las necesidades de las personas con discapacidad, incluso cuando estemos pensando en... en personas con alguna discapacidad psíquica y con alguna dificultad de comprensión. Esto, en algunos casos, puede... podría producir algún error, pero yo creo que, probablemente, la madurez de la sociedad está evitando que existan complicaciones en la aplicación de esta normativa.

En definitiva, yo creo que... que deben orientarse hacia este tipo de ayudas las posibilidades de contribuir a la integración laboral de las personas con discapacidad, todo ello porque partimos de que el panorama de la Formación Profesional, la formación previa que necesitan todas las empresas, está, probablemente, bastante bien orientado en las previsiones actuales de la Formación Ocupacional o de la Formación Continua. No... no me pronuncio en relación con la formación reglada, puesto que ahí la... la labor de integración se ha debido producir desde el primer momento, pero la formación –como digo– continua trata de apostar por esa perfecta adecuación de la formación de los trabajadores con discapacidad, y, precisamente, con los nuevos acuerdos que tratan de ahondar más en la necesaria integración de los tres subsistemas de la... de la Formación Profesional –la reglada, la ocupacional y la continua– debería ser un panorama suficiente para que con posteriores medidas de integración pudiera tener cada vez mayor éxito la integración de los discapacitados.

Sin embargo, seguiremos teniendo un... un hándicap, lógicamente, en la situación y evolución del... del mercado. No podemos olvidarnos... al menos desde el punto de vista empresarial, no podemos olvidarnos que estamos en un mundo económico cada vez más globalizado –como sabemos todos–, sometido a una fuerte competitividad mundial y a una necesidad de fomentar la productividad y competitividad no solo en cada empresa, sino en cada parte de la empresa, en cada unidad productiva de la empresa. Esto no dejará de ser un pequeño hándicap –como decía– de cara a la integración, que deberá ser salvado, precisamente, con todas esas medidas de apoyo que permitan ver a la empresa y permitan comprobar como no supone ninguna pérdida de competitividad, sino, antes al contrario, como una integración bien realizada supone un mantenimiento o mejora de la productividad.

Ese será un reto a conseguir por todos, puesto que lo que es ineludible es que las empresas, lógicamente, deben mantenerse en el mercado con unos niveles de competitividad para mantener y salvaguardar el empleo de las personas con discapacidad y el empleo de todos los demás trabajadores que puedan estar en su plantilla.

Yo creo que con esto he repasado un poquito la... la situación general de las personas con discapacidad respecto a la empresa, y estoy a su disposición. Muchas gracias.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR ALONSO ROMERO): Muchas gracias, señor Parra. Para fijar posiciones, formular preguntas u observaciones, por el Grupo Parlamentario Socialista tiene la palabra doña Mercedes Martín.

LA SEÑORA MARTÍN JUÁREZ: Gracias, señor Presidente. Buenos días. Le damos las gracias a don Carlos Parra y la bienvenida en nombre de nuestro Grupo. Y, bueno, como usted conoce, esta... esta Comisión está... –supongo que, a lo mejor, conoce– está próxima ya a concluir, en base a las comparencias que... que ha habido en la misma. Nuestra... nuestra labor ahora es sacar conclusiones concretas y hacer propuestas que permitan que haya una futura Ley de Derechos y Deberes de las Personas con Discapacidad, y por eso, en este momento, son claves ya para nosotros tener aportaciones muy concretas para la situación de las personas con discapacidad en nuestra Comunidad, en Castilla y León.

Me voy a permitir recordar que han comparecido en esta Comisión todas las asociaciones y federaciones representativas de las personas con discapacidad, y han coincidido todos –como compartimos todos los miembros de esta Comisión y todos los comparecientes– que las personas con discapacidad tienen que ser ciudadanos de pleno derecho, tienen que tener igualdad de oportu-

nidades, no estar discriminadas, accesibilidad universal, calidad de vida y derecho al empleo.

Sí conviene resaltar y recordar que todas las asociaciones del mundo de la discapacidad... ya sabemos que es un mundo complejo y cada uno, pues, luego tiene sus propias demandas, en función de... de su diferencia y de sus características, pero en algo sí han coincidido todos, y es en las profundas dificultades que tienen las personas con discapacidad para acceder al empleo.

Sí es verdad que podemos seguir diciendo todos que es un deber de la sociedad avanzar en la igualdad de derechos, pero el primer reflejo de una igualdad real para las personas con discapacidad, sin ninguna duda, sería que tengan, pues, unas características similares para poder acceder al empleo.

Nosotros hemos podido concluir que las personas con discapacidad, a través de sus representantes en esta Comisión, ya han dejado de reclamar compasión, ni sensibilidad, ni caridad, y reclaman derechos, porque así hay que reconocérseles, así lo tienen reconocido; son ciudadanos con una diferencia, pero como todos los demás, y en sus circunstancias de diferencia, desde luego, han reclamado con absoluta contundencia una vida plena y una vida participativa. Y, desde luego, todo eso se puede convertir en meras declaraciones de intenciones si estas personas no tienen de verdad acceso al empleo y... y la posibilidad de acceder al mismo.

Usted, como... como decía hoy, y aprovechando que ha aportado usted que sus puntos de vista se realizaban hoy desde el... desde el punto de vista del empresariado y de la relación con el mundo de la empresa de las personas con discapacidad, que nosotros, aprovechando toda la... los conocimientos que sin ninguna duda tiene usted de... de este tema, por si acaso no hemos podido coger con rapidez todos los datos que usted ha aportado, aunque estudiaremos con más detenimiento su intervención, pero sí, bueno, pues, tenemos claro que hay cerca de ciento cincuenta mil personas con una discapacidad superior al 33% en Castilla y León, y, desde luego, una de las características más significativas es el desempleo en todos los hombres y mujeres que tienen algún tipo de discapacidad.

Creo -no sé si lo habré reflejado bien- que usted decía que el índice de desempleo puede estar en el 44% para las mujeres y en el 31 para los hombres.

En esta línea, nosotros sí tenemos un interés especial -para poder hacer propuestas y tener conclusiones más exactas- que desde su punto de vista del empresariado nos aportara algún dato más, si... si los tiene a mano; si no, también entenderemos que puede hacérselos llegar en otros momentos o... Qué incentivos y recomendaciones han recibido las empresas por parte de la Junta de

Castilla y León para facilitar la accesibilidad al empleo de las personas con discapacidad y, por lo tanto, pues, para facilitarlos. Y para facilitar esa integración y el acceso laboral, que sin duda todos defendemos y que -como ya le digo- todas las asociaciones representativas de las personas con discapacidad han transmitido aquí como un problema unánime y un problema común a cualquier tipo de discapacidad, pues qué instrumentos de información y de orientación para el empleo destacaría usted en Castilla y León, qué instrumentos de formación también para el empleo de las personas con discapacidad en Castilla y León, qué programas específicos de empleo destacaría usted desde el punto de vista empresarial para las personas con discapacidad en Castilla y León, qué medidas de discriminación positiva, respecto a las empresas, se han motivado o impulsado desde la Junta de Castilla y León para que eso permitiera facilitar el empleo a las personas con discapacidad y, bueno, qué porcentaje real de plazas se cubre en las empresas, realmente, por personas que padezcan algún tipo de discapacidad.

Todo el mundo habla aquí de la reserva de cuota como una medida de discriminación positiva. El propio Gerente Regional de Servicios Sociales resaltaba que se había llegado hasta una... que se había incrementado -creo recordar- hasta una reserva del 10%, y está muy bien; se puede reservar el 10, el 15 o el 35, pero ese dato, a nuestro juicio, no es el importante, sino lo importante sería qué instrumentos hay en marcha -si usted tiene conocimiento- en Castilla y León para que esa cuota de reserva se cubra. Porque se puede reservar un 2, un 5 o incrementarlo hasta el 10, pero tenemos algunos datos que demuestran que en algunos casos, luego, la cobertura real es el 0%. Luego no es tan importante qué reserva de cuota podemos alcanzar en este momento, sino, desde el punto de vista de ustedes como... como expertos -como los que más van a conocer-, qué instrumentos serían los adecuados en las empresas para que realmente esta reserva de cuota se tradujera en un acceso real a la... al empleo por parte de las personas con discapacidad.

Y si... si tiene conocimiento o propondría algún programa específico para... para que pudiéramos plantearlo como prioritario ya en estas conclusiones, de empleo. Usted argumentaba en... a lo largo de su exposición, muchas veces, la falta de... de preparación para determinados puestos de trabajo en las personas con discapacidad, y, teniendo en cuenta los instrumentos que puedan ser más positivos, qué programa específico de empleo para... para esa alta tasa de desempleo de los hombres y mujeres con discapacidad en nuestra Comunidad destacaría usted o propondría usted como prioritario, entre otras medidas que... que sí ha... ha enumerado. O si considera alguna medida prioritaria más, que usted propondría a esta Comisión, como... para que tuviera, por... por decirlo de alguna forma, un efecto inmediato en las propuestas y empezar a paliar esta alta

tasa de desempleo de... de las personas con discapacidad. Nada más. Muchas gracias.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR ALONSO ROMERO): Muchas gracias, señora Martín. Por el Grupo Parlamentario Popular tiene la palabra la Procuradora doña María del Canto Benito.

LA SEÑORA BENITO BENÍTEZ DE LUGO: Muchas gracias, señor Presidente. Ante todo, dar la bienvenida al señor Carlos Parra y agradecerle su intervención y su comparecencia en el día de hoy, puesto que sé que tiene un calendario muy apretado y, por lo tanto, nos ha hecho el favor de comparecer hoy en esta Comisión, con gran interés por su parte, por otra parte, dicho sea de paso. Bien.

Como en este momento también ha comentado la Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista en la Comisión que hoy estamos aquí desarrollando y que se ha venido desarrollando durante un tiempo, lo que pretendemos es elaborar una serie de criterios o una especie de... sí, aspectos fundamentales que transmitir para, a la hora de elaborar una ley, que nosotros queríamos llamar "de derechos de discapacitados", pero que, realmente, va a ser una ley, después de la exposición que ha habido de los diferentes expertos que... de las asociaciones federadas, en esta Comisión, que más que ley de derechos va a ser una ley de igualdad de oportunidades, puesto que los propios discapacitados y familiares de discapacitados y asociaciones nos han transmitido su especial empeño en que ellos, más que discapacitados -y un ponente así lo decía-, más que discapacitados se consideran como personas diferentes, y, por lo tanto, se consideran marginados y discriminados desde esa diferencia; no por su propia discapacidad, sino por su propia diferencia.

Se nos ha transmitido -y creemos que es así, cierto- que todos ellos necesitan un apoyo especial en tres pilares, como son el de la educación -que aquí se ha mencionado por parte de usted-, en materia de salud, en materia de servicios sociales, y un aspecto que todos ellos reclaman de forma fundamental, que es el del empleo. En este aspecto, le agradezco que nos haya expuesto el punto de vista del mundo empresarial.

Entendemos que hay una estructura importante en materia legal, normativa reglamentaria, por parte de la Junta de Castilla y León, de apoyo a... a la empresa para lograr la inserción laboral de la persona discapacitada, pero sí es verdad que detectamos una cierta reticencia o no cumplimiento de los objetivos reales que nosotros deseáramos dentro de esa integración laboral.

Yo le preguntaría que si no cree que es importante abandonar la concepción de diseñar una serie de procedimientos económicos y sociales que hasta ahora se han

llevado a cabo para unos pocos -en este caso, los discapacitados-, y tomar realmente conciencia de que... hacer un mundo más flexible por parte de todos, hacer que no se haga una segregación innecesaria en materia de educación y empleo -hemos estado hablando de programas especiales de educación para discapacitados, hemos estado hablando del mercado laboral... de centros especiales de empleo, perdón, para discapacitados-, y si no sería mejor que todas las empresas tomaran conciencia de la necesidad de esa integración, y, en definitiva, que la política de la discapacidad no es una política exclusivamente de la Administración, que ya asume su responsabilidad, sino una responsabilidad colectiva, y que, por lo tanto, el mundo empresarial -no sé si usted me resolverá esta duda... nos resolvería esta duda- debía revisar todas sus políticas a efectos de desarrollar medidas que impidan o que eliminen los obstáculos que los discapacitados tienen: más que integrar, facilitar.

Es decir, en toda empresa siempre se logra -y usted lo ha comentado- la adaptación del trabajo al trabajador; en este caso, también creemos que es importante que las empresas logren o intenten buscar esa adaptabilidad del puesto de trabajo al colectivo del que estamos hablando y que es objeto de mención hoy, como es el colectivo de los discapacitados.

Por otra parte, una cosa que me ha llamado la atención es, en materia de la empresa -vuelvo a repetir-, que es lo que a mí me preocupa y que es el tema que creo que hoy se debate, en el tema de la empresa, como tal, una de las dificultades que usted ha manifestado de la empresa, sobre todo de las pequeñas empresas, de las pymes, a la hora de incorporar a su colectivo de trabajadores, a los discapacitados, es la falta de información. Creo que es una matización importante y creo que, a lo mejor, sería necesario hacer hincapié sobre ese aspecto.

Y quiero que me aclarara, o que nos aclarara, ese aspecto que usted ha hecho mención y que quizá sean las grandes empresas las candidatas a integrar en su colectivo laboral a los discapacitados, haciendo... -como usted y... y creo haber transcrito textualmente- haciendo diferencias de unidades productivas. Yo, mi pregunta es: ¿eso no daría lugar a una pequeña discriminación o a guetos y a no conseguir el objetivo real de integración sociolaboral, esa salida laboral del discapacitado?

En cuanto a la flexibilización que usted ha manifestado que la empresa necesita de esa cuota de reserva, ¿usted cree necesaria que, no existiendo en este momento esa flexibilización, no se llega a esa cuota, si se lograra esa flexibilización, quizás el objetivo de dar cobertura a esa demanda que tienen los discapacitados de su inserción laboral se llevaría a cabo?

En definitiva, yo entiendo que la empresa -la gran empresa, la pequeña empresa-, a la cual usted en estos

momentos representa, tiene que mantener unos niveles de competitividad; pero, efectivamente, estamos en una sociedad donde yo creo que, en este momento, se está planteando una demanda importante por parte de los discapacitados, y, verdaderamente, la inserción laboral es uno de los problemas que especialmente preocupa. Muchas gracias.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR ALONSO ROMERO): Muchas gracias, señora Benito. Para contestar a las cuestiones planteadas, tiene la palabra don Carlos Parra.

EL SECRETARIO DE CECALE (SEÑOR PARRA GARCÍA): Muy bien. Bueno, voy a intentar abordar, de alguna manera, las... las cuestiones planteadas, comenzando por señalar que, por supuesto, trataré de... de poner un poco de claridad a la... a la intervención que traía, puesto que parte de un documento técnico de Cecale, que le completaremos en los próximos días, si no les importa, se lo remitimos por correo electrónico, tranquilamente, para su... que dispongan del mismo.

Pero para abordar la... las cuestiones planteadas, claro, al final de mi... de mi intervención anterior matizaba cuál es el hándicap de las empresas. Claro, el hándicap es la necesidad de mantener la competitividad en el mercado globalizado. Pero es que en la situación actual de España, y de Castilla y León dentro de España... (puesto que existe un cierto paralelismo; aunque tengamos ciertas diferenciaciones en nuestra estructura productiva y en la evolución de nuestro mercado de trabajo y de la producción bruta, pero, bueno, podemos asimilar una cierta... un cierto paralelismo para ver la situación). En España o en Castilla y León estamos creciendo a unos niveles de... de producto interior bruto muy... muy razonables, muy aceptables, muy buenos. El empleo está creciendo también a unos niveles muy buenos. Desde luego, los dos datos mejoran muchísimo la media europea y, por tanto, nos parece algo muy... muy interesante.

Sin embargo, vemos que, en paralelo con ese crecimiento de la producción y del empleo, estamos perdiendo competitividad. Eso se está midiendo de muy diversas maneras por los expertos en evolución económica. Se ve, bueno, pues por sectores, se ve en... en general en la economía, la balanza de... comercial, la balanza por cuenta corriente, la... vamos, la diferente cobertura que está teniendo importaciones y exportaciones en relación con la demanda interna está demostrando como estamos tirando de la producción exterior más que de la interior. Por tanto, tenemos ahí unos... un peligro de desequilibrio muy claro.

En ese entorno, ese entorno español es bastante cercano el que se produce en otros muchos países europeos; no en todos, Europa es muy compleja y ha

sumado a países del... del Este europeo que tienen otro sistema, pues... pues recién llegados a un liberalismo económico que todavía necesitan adaptaciones, pero que en materia de costes están claramente diferenciados de... del resto de Europa. Pero competimos también con... con los países especialmente asiáticos; en su época fueron los dragones del Este, actualmente China ya es un país del... del que se están deslocalizando empresas para irse todavía a... a Vietnam o a otros países con costes más baratos. Ese es el panorama, un poco, que tenemos. Hay que saberlo, no para evitar o contraponerlo a la necesidad de integración de los minusválidos, no, lo de las personas con discapacidad no... no es para contraponerlo, pero sí es necesariamente para saber el entorno en el que nos estamos moviendo.

En ese entorno, por tanto, sí es una cuestión de todos, y no de las empresas en particular o no solo de las empresas en particular, la integración de... de cualquier persona... de cualquier persona con... con algún problema en una empresa, o con algún... o con alguna dificultad, ¿no?, con alguna dificultad -perdonen por la expresión-. Y ello, ¿por qué? Porque si la integración se lleva a cabo por ley -como... como es en España, y como veíamos que no es el ejemplo más común en el resto de nuestros países de la Europa comunitaria-, pues deberemos asumir que ello puede tener un coste; no digo que tenga un coste, puede tenerle. Si... y ese coste, por tanto, la empresa le integra, necesariamente, dentro de su... de su cuenta, de su cuenta de resultados anual, y, por tanto, de su competitividad y de su... primero, de su productividad, luego de su competitividad, en el mercado en el que se esté dirigiendo.

Todo eso lo tenemos que asumir como una cuestión relevante. Desde el punto de vista de la empresa es relevante. En función de eso es como, anteriormente, demandaba que existan ciertos programas y ciertas opciones. Hoy vemos natural como para la integración... vamos, para la contratación haya muchas empresas que ya partan de decir: "Bueno, pues como mi nivel productivo ya tiene una determinada... nivel de calidad y aporta ciertas innovaciones, pues el nivel mínimo para contratar trabajadores es FP2, o... o módulos de no sé qué". Lo vemos totalmente razonable, es lógico; para eso es la formación.

Es decir, ya hemos asumido que, por tanto, existen unas condiciones previas en las personas para que puedan optar a trabajar en determinadas empresas, pues, dependiendo de los sectores, los tamaños, las ubicaciones, las... las disponibilidades. Eso mismo es, un poco, lo que podría haber detrás de las posibilidades de cumplimiento de esta cuota de reserva. Entonces, por ello no se trata, en ningún caso, de evitar la integración, sino de conocer todos los elementos que hay alrededor de ella para ver cómo eliminamos esas dificultades que puedan estar subsistiendo aún.

Por ello, es relativamente lógico que, con las cifras que teníamos de la mano, las organizaciones representativas de... del mundo de las personas con discapacidad se quejen de las dificultades que tienen para acceder al empleo; es totalmente lógico. Ahora, seguimos, en principio... -aunque lo podamos elaborar más- las posibilidades que tiene la empresa son un poco... yo sigo defendiendo las que señalaba antes: la necesidad de que se apoye al... al propio contrato que se celebre, que se apoye al trabajador con discapacidad, que se apoye al... a la adaptación del puesto de trabajo y que se apoye al entorno.

Me parece absolutamente fundamental, y ello porque, si se pretendiera que solo recayera sobre la empresa la obligación de... o las... los elementos objetivos para poder cumplir una cuota de integración -cuando estamos hablando de cuota-, podría suponer que le desequilibrase, en algún sentido, o al menos inicialmente, alguna parte de la ecuación que necesita hacer para que, finalmente, le llegue a una productividad determinada.

En ese sentido, se me preguntaba qué incentivos y recomendaciones han recibido de la Junta de Castilla y León las empresas. Bueno, como decíamos, repasaba brevemente, hay programas casi de todo tipo para el... el poder llevar a cabo este apoyo que señalaba, algunas líneas no están actualmente vigentes, es necesario que se complementen; pero sabemos también que las líneas de... de ayudas o de subvenciones, bueno, pues, están vistas con relativo optimismo por las empresas -por decirlo así-.

Sabemos que, bueno, pues, hasta la puesta en marcha del EcyL, se había producido un retraso en la tramitación de determinados expedientes de concesión de subvenciones que estaban haciendo que no fueran, realmente, estímulos a la contratación, sino simples premios tardíos al que en su día lo hubiera cumplido. Si se pierde esa relación directa en la mentalidad del solicitante -la empresa en este caso- de que tiene un apoyo, sea económico -en este caso de lo que he estado hablando- o fuera de otro tipo, de asesoramiento, etcétera, pero inmediato, entonces ya no es un estímulo para la contratación. Y si se pierde ese estímulo, pues, posiblemente, se esté retrasando la decisión y el momento de proceder a esa contratación.

Es absolutamente fundamental que se consiga una gran agilidad, casi una automaticidad, entre la decisión de contratación con la consecución de las ayudas o estímulos para la propia empresa. De esa manera se producirá ese círculo -virtuoso en este caso- que supere algunos obstáculos de cara a esa contratación.

Las recomendaciones, por otra parte, de la Junta de Castilla y León, evidentemente, hasta se han puesto en marcha campañas públicas por la propia Junta de Castilla y León dirigidas a las empresas para fomentar

la contratación; es decir, en las cuestiones de recomendaciones, desde luego, no... podríamos decir que no falta ninguna, en cuestión de incentivos es donde las cuestiones podían ser más discutibles.

También el EcyL está poniendo en marcha, desde hace unos meses, unos programas de una atención más personalizada a los oferentes de empleo, a las empresas, a los empleadores, para ayudarles a seleccionar al personal. Está todavía en sus comienzos, ha comenzado bien. Si... si eso realmente se consiguiera consolidar a través de medios propios del EcyL o de medios concertados -en eso, evidentemente, no habría diferenciación-, podría generarse también una nueva forma de ir dando a conocer a las empresas en esa información -que entiendo que sí que les falta a muchas empresas- de que para su puesto de trabajo en concreto también hay trabajadores con discapacidad ya formados, puesto que, realmente, en la época en la que las empresas están acusando que cada vez es más difícil encontrar trabajadores formados en paro -por decirlo así- para sus puestos de trabajo -por eso la llegada de inmigrantes está cubriendo mucha parte de estas expectativas-, debería ser un momento bueno, precisamente, para ir mejorando esos niveles de inserción también.

Las... pero, por otro lado, claro, las pautas de discriminación positiva en el mundo empresarial, en general, no encajan bien. Vamos a ver: las empresas lo que tratan es de desarrollar su actividad económica, su actividad productiva en un marco de libertad, bien; la libertad la empresa está contemplada en la Constitución, libertad de mercado está contemplada en la Constitución, en las normas europeas, etcétera, pero también de libertad de organización.

En ese sentido, las cuotas legales que haya se tratarán de cumplir siempre, desde el punto de vista que son legales; pero las medidas de discriminación positiva, si no son totalmente equilibradas con otras medidas, lo único que podría percibir algún pequeño empresario es que son medidas que le coartan o limitan su capacidad de libertad de empresa, por tanto, de organización de la empresa, y, por tanto, esas medidas deben equilibrarse para que no puedan tener ese efecto.

Para la sociedad será muy lógico conseguir la integración, y para el empresario, como parte de la sociedad en cuanto a persona, naturalmente también -la integración seguirá siendo un objetivo a conseguir-, pero la limitación de la libertad de empresa puede tener sus consecuencias -como señalaba al principio de esta segunda intervención- en cuanto a la productividad y a la competitividad de la propia empresa, y eso sería una dificultad clara.

En ese sentido, naturalmente, la... estamos entendiendo que la integración no es solo cuestión de la

Administración, no es solo cuestión de las empresas, es cuestión de todos, naturalmente, que tenemos que asumir el coste para el sistema que pueda tener esa necesidad de adaptar puestos de trabajo, etcétera, en las empresas o de apoyar el asesoramiento técnico; me estoy refiriendo ahora a las empresas, a los trabajadores, al propio discapacitado, a la hora de integrarse en una empresa normal, normalizada, en un puesto de trabajo normalizado, en una empresa común.

Pero las empresas, claro, si se las aboca a buscar plenamente la adaptabilidad de las... de los puestos de trabajo, pues lo harán -si es una obligación lo harán-, pero debemos seguir siendo siempre vigilantes de que eso no les produzca un desequilibrio en su capacidad de organización y en sus cuentas finales. Eso me parece algo absolutamente fundamental para el éxito de una empresa que compite en el mundo, no compite ya en su localidad o en su provincia, ni siquiera en la Comunidad Autónoma, aunque siga habiendo determinados mercados que por ser más dependientes de una Administración que lo convoque puedan tener más limitaciones, pero, en general, se... se concurre ya con empresas de todo el mundo en todos los sectores de actividad.

Por ello, la... el riesgo que se decía de poder convertir en guetos la... la actividad productiva es un riesgo que puede derivar del propio sistema de cuotas o de medidas de discriminación positiva. Es decir, si en los ejemplos manidos -que todos conocemos- hay puestos donde será muy difícil integrar a algún tipo de minusválido, por trabajos especialmente sensibles, peligrosos, etcétera, pero si estamos implicados en una cuota terminan... terminan reducidos a otros tipos de puestos de trabajo. Para eso decíamos, ¿no?, las medidas de flexibilidad siempre nos parecen más oportunas, de flexibilidad en cuanto al cumplimiento de medidas alternativas que puedan suponer que empresas constituidas como centros especiales de empleo o de alguna otra manera, porque ahí es donde, bueno, también la regulación más flexible actual de los centros especiales de empleo, posiblemente, puedan facilitar eso, realmente están concurriendo en el mercado con empresas normales, con empresas libres -como queramos denominarlo-, si bien es cierto que con algunas también tensiones en algunos sectores o en algunos territorios; pero están concurriendo, y eso es lo que debe hacer la empresa, y eso es lo que debe hacer también el centro... el centro especial de empleo. Si está concurriendo, al menos, en una parte de su actividad como centro especial de empleo, aquella que esté más orientada, precisamente, al... al trabajo más productivo, más de tránsito hacia un posible trabajo normalizado posterior... como decía, si ese centro especial de empleo consigue competir en ese mercado, no será un gueto, no será una actividad discriminada, ¿no?, estará trabajando en una actividad normalizada; no será una empresa normalizada, sí será una actividad normalizada. Nos parece un buen paso

para... de integración y que evita, en ese sentido, la discriminación. Entonces, en definitiva, las medidas entendemos que podrían ir por ahí. Desde luego, formación es absolutamente fundamental y el apoyo a la integración también.

Las medidas de información a la empresa también, puesto que hemos visto en algunas ocasiones como esa dificultad de interrelacionar para la empresa la formación que está viendo que se da en centros especiales de empleo, generalmente en centros especiales de empleo, con los puestos de trabajo reales y concretos que puede tener en su empresa, porque, bueno, pues... pues se ve como dos mundos diferentes. Posiblemente fuera necesario buscar la campaña de información que pudiera saltar esas barreras; a lo mejor podríamos hacerles alguna propuesta en ese sentido. Gracias.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR ALONSO ROMERO): Muchas gracias, señor Parra. ¿Desean los Portavoces hacer uso del turno de réplica?

LA SEÑORA MARTÍN JUÁREZ: No, nada más darle las gracias por las aportaciones. Gracias.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR ALONSO ROMERO): Gracias, señora Martín. ¿Por el Grupo Popular, señora Benito?

LA SEÑORA BENITO BENÍTEZ DE LUGO: Sí. Igualmente agradecer su intervención, y sí matizar un aspecto que me ha parecido clarificador, y es que en esa ecuación donde hay varias variables, y el resultado final, efectivamente, en una empresa tiene que ser la productividad, que se tomen en consideración todas esas variables puede ser ..... el colectivo de discapacitados. Muchas gracias.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR ALONSO ROMERO): Muchas gracias. ¿Desea contestar a las intervenciones, señor Parra?

EL SECRETARIO DE CECALE (SEÑOR PARRA GARCÍA): Nada, simplemente, entonces, para dar las gracias a la Comisión por haberme escuchado.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR ALONSO ROMERO): Bien. ¿Algún Procurador que no haya intervenido como Portavoz de la Comisión desea realizar alguna pregunta? Por parte del Grupo Socialista, tiene la palabra doña Victorina Alonso.

LA SEÑORA ALONSO FERNÁNDEZ: Gracias, señor Presidente. Yo quería comentarle que pienso que a veces la empresa o algunas empresas no han comprendido las ventajas que supone el colectivo de discapacitados como trabajadores de esa empresa, y, sin embargo, emplean con más facilidad a personas, por

ejemplo, que vienen del Este, que desconocen el idioma, desconocen el trabajo que van a realizar, desconocen nuestra cultura. Y ahí no tienen problemas, ahí sí que deciden el empleo, ahí sí que se implica la empresa, pero cuando se encuentran con una persona con una diferencia, que a veces ni siquiera es una discapacidad para el trabajo que va a realizar, la empresa yo creo que tiene miedo, que no ha superado tampoco esa barrera.

Entonces, a mí me parece... la pregunta que le voy a hacer, si no cree que sería importante que desde esta Comisión se propusiera que a través de la Junta, con las empresas y con toda... con todos los medios de que se pueda disponer, se realice una campaña de información a las empresas para que entiendan que, quizá, no se aprovecha todo lo que se puede a un colectivo que está dispuesto a integrarse y que muchas veces no recibe, no el apoyo, sino la facilidad de poner a disposición de toda la sociedad, y en ese caso de una empresa particular, todos sus conocimientos y todas sus ganas de... de desarrollarse y de desempeñar un trabajo, que, además, lo puede hacer muy bien. Muchas gracias.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR ALONSO ROMERO): Muchas gracias, señora Alonso. Para contestar, tiene la palabra don Carlos Parra.

EL SECRETARIO DE CECAL (SEÑOR PARRA GARCÍA): Sí, muy bien. Bueno, yo creo que... que en

su pregunta ha formulado más claramente que yo mismo lo que pretendía decir en una parte de mi exposición, efectivamente. Naturalmente, que eso es lo que debemos conseguir, el ver que, efectivamente, personas con discapacidad o con una diferencia, efectivamente, puedan resultar absolutamente integradas, pueden realizar un trabajo perfectamente desarrollado en el seno de las empresas incluso mejor que una persona inmigrante con diferencias de idioma y de cultura y de formación previas, pues, muy sensibles. Claro, naturalmente, sí; eso... eso era parte de lo que pretendía señalar antes, cuando decía que es un buen momento este en el que se está produciendo un incremento del empleo y de una absorción de personas inmigrantes, pero que falta ese... ese reconocimiento por parte de las empresas del trabajo que pueden desarrollar las personas con discapacidad en sus propios... en sus puestos de trabajo de la propia empresa. Entonces, una campaña de información en ese sentido me parece altamente interesante. Gracias.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR ALONSO ROMERO): Muchas gracias, señor Parra. Pues, no habiendo más asuntos que tratar, reiteramos el agradecimiento de esta Comisión por su comparecencia a don Carlos Parra, Secretario General de Cecale. Y se levanta la sesión.

*[Se levanta la sesión a las doce horas cinco minutos].*