

RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/6276, 184/6278

12/03/2020

15822, 15824

AUTOR/A: MARTÍNEZ FERRO, María Valentina (GP); MORALEJA GÓMEZ, Tristana María (GP); GONZÁLEZ VÁZQUEZ, Marta (GP)

RESPUESTA:

En relación con las preguntas de referencia, se informa que la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, estableció el régimen de implantación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, cuya finalidad principal es que el colectivo de jóvenes no ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación y que sean mayores de 16 años y menores de 25, o menores de 30 años en el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, puedan recibir una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas tras acabar la educación formal o quedar desempleadas.

La Recomendación Europea que estableció el programa requiere que cada joven pueda recibir una oferta en un periodo de cuatro meses a partir de su inscripción. A tal fin, se crea el Sistema Nacional de Garantía Juvenil como un fichero en el que las personas jóvenes, inscritas con carácter voluntario, pasan a constituir una lista única de demanda a disposición de las entidades responsables de proponer las ofertas concretas.

Por otra parte, cabe señalar que el artículo 5.2 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla 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, establece que: “A fin de facilitar el acceso a la oferta de formación profesional para el empleo de los trabajadores con mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral, las Administraciones Públicas competentes podrán establecer prioridades para su participación en las acciones formativas, considerando los colectivos identificados por la Estrategia Española de Activación para el Empleo vigente en cada momento y los objetivos estratégicos establecidos en el correspondiente Plan Anual de Política de Empleo, así como las propuestas y recomendaciones formuladas en el escenario plurianual de la formación profesional para el empleo y en el informe anual contemplados en el artículo 2”.



En todo caso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3.k) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, se tomarán las medidas necesarias para favorecer la accesibilidad y participación de las personas con discapacidad o especialmente vulnerables.

En este sentido, uno de los cinco objetivos estratégicos de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017/2020 se orienta a “promover la activación y mejora de la empleabilidad de los jóvenes, con especial atención a los que presentan mayores deficiencias de formación y riesgo de precariedad laboral, mediante instrumentos como la Garantía Juvenil y la coordinación con el sistema educativo”.

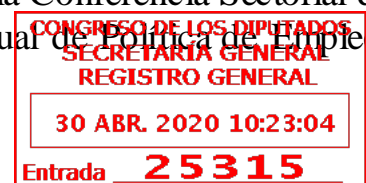
El escenario plurianual de formación profesional para el empleo previsto en el artículo 5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, podrá contemplar la detección de necesidades formativas de colectivos específicos, para que puedan ser atendidas en el marco del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Asimismo, cabe indicar que las Comunidades Autónomas tienen asumidas las competencias en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación profesional para el empleo, en virtud de los Reales Decretos sobre traspaso de la gestión realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Es por ello que en cada ejercicio económico se distribuyen territorialmente, para su gestión por las Comunidades Autónomas con competencias asumidas, subvenciones del ámbito laboral financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, para políticas activas de empleo con cargo al Presupuesto del SEPE, según los criterios de distribución acordados en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

La partida presupuestaria para oportunidades de empleo para colectivos con especiales dificultades en el año 2019, en virtud de la Orden TMS/425/2019, de 8 de abril, por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2019, para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas, subvenciones del ámbito laboral financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, incluyendo aquellos destinados a la ejecución del Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021, fue de 417.553.845 euros.

Corresponde al SEPE la gestión y concesión de estas ayudas en el territorio sin transferencias de gestión (Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla), así como los incentivos a la contratación mediante las correspondientes bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social.

En un contexto de colaboración entre los Servicios Públicos de Empleo, las Comunidades Autónomas, a fin de determinar las acciones y medidas que vayan a desarrollar con cargo a los fondos distribuidos por el SEPE en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, para su inclusión en el Plan Anual de Política de Empleo,





pueden optar por realizar medidas de ámbito estatal o bien realizar medidas propias que establezcan las Comunidades Autónomas, o una combinación de ambas, siempre que necesariamente se dirijan a atender los objetivos prioritarios establecidos en el Plan Anual. De esta forma, se ofrecen vías alternativas a las Comunidades Autónomas para desarrollar las acciones y medidas de políticas activas de empleo que se adecúen a los objetivos prioritarios que se determinen y se integren en los distintos ámbitos de la Estrategia Española de Activación para el Empleo. Así, cada Comunidad Autónoma está facultada para distribuir dentro de su territorio los fondos asignados, en función de la mayor necesidad que haya en cada provincia, así como para desarrollar los planes especiales de empleo que considere convenientes en zonas especialmente afectadas bien por el desempleo, bien por la precariedad, temporalidad u otras circunstancias relativas al empleo existente e, igualmente, en la adopción de programas de formación especialmente destinados a colectivos específicos de personas con discapacidad.

Por último, cabe referirse en esta materia al Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de diciembre de 2018, publicado por la Resolución de 7 de diciembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo (Boletín Oficial del Estado de 8 de diciembre de 2018). El Plan engloba cincuenta medidas divididas en seis ejes, diseñadas bajo una perspectiva integral y sistémica que permiten su combinación y ajuste a cada perfil y a las necesidades existentes en cuanto a inserción. A través de los ejes se definen los ámbitos de actuación considerados prioritarios en los próximos tres años, en línea con los objetivos establecidos: recuperar la calidad en el empleo, luchar contra la brecha de género y reducir el desempleo juvenil.

Dentro de los seis ejes en línea con lo establecido en el artículo 10 del Texto Refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, y la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, aprobada por el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, se encuentra el Eje 3: “Oportunidades de empleo”, cuyo Objetivo 1: “Marco de contratación laboral para dotar de mayor calidad las relaciones laborales” recoge, en su Medida 32, la “Atención reforzadas y especializada para personas jóvenes especialmente vulnerables”.

Por otra parte, se informa que distintos organismos públicos como ICEX España Exportación e Inversiones (ICEX) o la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC), han firmado convenios de colaboración con asociaciones para la realización de prácticas formativas en itinerarios individuales de inserción laboral en sus Centros, como parte de programas de iniciación laboral para estas personas.

Asimismo, está en proceso de elaboración la normativa que regulará el acceso al empleo de las personas con capacidad intelectual límite. Según el estudio realizado al respecto por el Observatorio Estatal de la Discapacidad, en el año 2015, la población en edad laboral es de 28.536 personas; de ellas, alrededor de 12.661 estarían comprendidas



en el tramo de edad de 17 a 33 años, lo que les convierte en beneficiarios potenciales de las medidas de acción positiva que incluye dicha normativa.

El colectivo de personas con discapacidad supone más de un 8,5% de la población total española, lo que supone aproximadamente 3 millones de personas en España tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Del total de las personas con discapacidad 1.505.645 son mujeres y 1.492.946 son hombres. La población comprendida entre los 16 y los 64 años, y con discapacidad oficialmente reconocida en el año 2016 fue de 1.840.700. Esta cifra representó el 6,1% de la población española en edad laboral. Asimismo, la tasa de actividad de las personas con discapacidad oficialmente reconocida era del 35%, la tasa de empleo era de 25,6% para las mujeres y 26% para los hombres, mientras que la tasa de paro era del 26,7% para las mujeres y del 25,8% para los hombres.

Esta brecha de género ha motivado la inclusión de un apartado en el gran bloque de las políticas y derechos laborales, para su examen específicamente en el ámbito de la Administración General del Estado (AGE), en el contexto de lo previsto por el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y de la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020, aprobada por el Consejo de Ministros el 14 de octubre de 2011. El artículo 42 del referido Texto Refundido, sobre la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, establece que: “Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad”.

La primera vía de la que dispone la AGE en favor de las personas con discapacidad está orientada a favorecer el acceso al empleo público de las personas con discapacidad y con efectuar un seguimiento de las condiciones de dicho empleo a fin de asegurar que no se produzcan situaciones de discriminación, incluida la discriminaciones y desigualdades por ser mujer u hombre.

El Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP), incluye la reserva de un cupo del 7% de las vacantes para personas con discapacidad. Este porcentaje incluye la reserva de un 2% de las plazas ofertadas del cupo general del 7% para que sean cubiertas por personas con discapacidad intelectual. Con el fin de cumplir este objetivo, la Administración General del Estado (AGE) reserva este porcentaje de plazas en la Oferta de Empleo Público que aprueba cada año.

Además, en el acceso al empleo público de las personas con discapacidad, también se contemplan los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal y compensación de desventajas, de acuerdo con el Real Decreto



2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

En el año 2016, el porcentaje del total de personas con discapacidad de todo tipo, en plantilla en la AGE, fue en torno al 1,36%, con acumulación de ambos tipos de discapacidad. El peso de la discapacidad intelectual en este conjunto es muy minoritario y no llegaría al 0,05% de la plantilla.

La Memoria-Informe sobre prácticas socialmente responsables en la AGE, del año 2016, recoge que el total de plazas convocadas para personal funcionario, en turno libre, fue de 4.338 con un porcentaje de reserva de 5,05 para personal con discapacidad, y de 3.258, con un porcentaje de reserva de 7,21, en el turno de promoción interna. En el siguiente cuadro se muestran los resultados de las pruebas selectivas para el acceso a la AGE en el año 2016 (últimos datos publicados).

Acceso libre						
Grupo	Plazas convocadas		Personas Aprobadas			
	Total	Personas con discapacidad	Total General	Personas con discapacidad		
				Total	Hombres	Mujeres
A1	1350	77	895	4	4	-
A2	1286	80	1002	20	7	13
C1	479	25	435	10	8	2
C2	3540	219	2732	70	37	33
Total					56	48

Promoción Interna						
Grupo	Plazas convocadas		Personas Aprobadas			
	Total	Personas con discapacidad	Total general	Personas con discapacidad		
				Total	Hombres	Mujeres
G1	418	23	178	4	3	1
G2	458	25	308	7	2	5
G3	1378	76	1186	55	32	23
G4	756	111	679	28	7	21
Total					44	50

En los cuadros, tanto en el acceso libre como en de promoción interna, se observa una incorporación equilibrada en el acceso de mujeres y hombres al empleo público y en todos los grupos.

Por su parte, el I y II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la AGE y sus Organismos Públicos también preveían diferentes medidas encaminadas a la incorporación de mujeres con discapacidad en el empleo público y el desarrollo de su carrera profesional.



Por lo tanto, cabe concluir que el acceso a la función pública valora el mérito y la capacidad sin distinción del género de la persona, con garantía de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y salva las desventajas que implica la discapacidad mediante una serie de medidas de acción positiva que garantizan la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las mujeres y hombres con discapacidad.

Madrid, 29 de abril de 2020