



# CORTES DE CASTILLA Y LEÓN

## DIARIO DE SESIONES

---

Año 2006

VI LEGISLATURA

Núm. 436

---

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

**VICEPRESIDENTE: Don Jesús Alonso Romero**

**Sesión celebrada el día 19 de abril de 2006, en Fuensaldaña**

---

---

#### ORDEN DEL DÍA:

1. Comparecencia de D.<sup>a</sup> Bernarda García Corcoba y D.<sup>a</sup> Concepción Ramos, SC 313-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 diecisiete horas quince minutos.	9434	Intervención de la Procuradora Sra. Martín Juárez (Grupo Socialista) para comunicar las sustituciones.	9434
El Vicepresidente, Sr. Alonso Romero, abre la sesión.	9434		

	<u>Págs.</u>		<u>Págs.</u>
<b>Primer punto del Orden del Día. SC 313.</b>		Contestación de la Sra. García Corcoba, Secretaria de Mujer y Políticas Sociales de CC OO.	9443
El Secretario, Sr. Moral Jiménez, da lectura al primer punto del Orden del Día.	9434	En turno de réplica, interviene la Procuradora Sra. Martín Juárez (Grupo Socialista).	9444
Intervención de la Sra. Ramos Bayón, Secretaria de Acción Social y para la Igualdad de UGT, para informar a la Comisión.	9434	En turno de réplica, interviene la Procuradora Sra. Benito Benítez de Lugo (Grupo Popular).	9444
Intervención de la Sra. García Corcoba, Secretaria de Mujer y Políticas Sociales de CC OO para informar a la Comisión.	9437	En turno de dúplica, interviene la Sra. Ramos Bayón, Secretaria de Acción Social y para la Igualdad de UGT.	9444
El Vicepresidente, Sr. Alonso Romero, abre un turno para la formulación de preguntas u observaciones por parte de los Portavoces de los Grupos Parlamentarios.	9439	Intervención de la Sra. García Corcoba, Secretaria de Mujer y Políticas Sociales de CC OO.	9445
En turno de Portavoces, interviene la Procuradora Sra. Martín Juárez (Grupo Socialista).	9439	Intervención del Procurador Sr. Jambrina Sastre (Grupo Popular).	9445
En turno de Portavoces, interviene la Procuradora Sra. Benito Benítez de Lugo (Grupo Popular).	9440	Contestación de la Sra. Ramos Bayón, Secretaria de Acción Social y para la Igualdad de UGT.	9445
Contestación de la Sra. Ramos Bayón, Secretaria de Acción Social y para la Igualdad de UGT.	9441	Contestación de la Sra. García Corcoba, Secretaria de Mujer y Políticas Sociales de CC OO.	9446
		El Vicepresidente, Sr. Alonso Romero, levanta la sesión.	9446
		Se levanta la sesión a las dieciocho horas treinta y cinco minutos.	9446

[Se inicia la sesión a las diecisiete horas quince minutos].

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR ALONSO ROMERO): Muy buenas tardes. Se abre la sesión. ¿Tienen los Grupos Parlamentarios alguna sustitución que comunicar? Por el Grupo Socialista, doña Mercedes Martín, por favor.

LA SEÑORA MARTÍN JUÁREZ: Sí. Buenas tardes. Gracias, señor Presidente. En el Grupo Socialista, a doña Victorina Alonso le sustituye don Pedro Nieto, y a don José Miguel Sánchez Estévez le sustituye doña Consuelo Villar. Gracias.

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

LA SEÑORA BENITO BENÍTEZ DE LUGO: Sí. Gracias, señor Presidente. Por parte del Grupo Parlamentario Popular no hay ninguna sustitución que comunicar. Gracias.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR ALONSO ROMERO): Muchas gracias. ¿Es tan amable el señor Secretario de dar lectura al primer punto del Orden del Día?

EL SECRETARIO (SEÑOR MORAL JIMÉNEZ): Primer punto del Orden del Día: "**Comparecencia de doña Bernarda García Córdoba y doña Concepción Ramos, 313, para informar a la Comisión sobre: situación de la discapacidad en Castilla y León**".

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR ALONSO ROMERO): Bien. Damos la bienvenida, en nombre de la Comisión, a las dos comparecientes de la tarde de hoy. Y, para información previa de los comisionados, una aclaración de... de procedimiento: comparecerán las dos representantes de los sindicatos, de UGT y Comisiones Obreras, una detrás de la otra, habrá turno de Portavoces, contestarán las dos comparecientes de forma continuada a las observaciones que las Portavoces formulen; si ha lugar, habrá un turno de réplica, e igualmente responderán las dos comparecientes; se abrirá el turno de los Procuradores que no sean Portavoces y concluirán las intervenciones, por lo tanto, una seguida de otra.

Reiterando nuestro agradecimiento, pues, si es tan amable, empieza su exposición doña Concepción Ramos Bayón, Secretaria para la Igualdad del sindicato Unión General de Trabajadores.

LA SEÑORA RAMOS BAYÓN: Muchas gracias, señor Presidente. Buenas tardes. En primer lugar, quiero agradecer la oportunidad que se... que nos brindáis a los agentes sociales, a través de... de esta comparecencia, para tratar un tema de especial sensibilidad y tratamiento en el seno de... de las organizaciones sindicales.

Si existe un verdadero reto a la hora de trabajar en el campo de la igualdad de oportunidades, este es el de la integración laboral de las personas con discapacidad. Yo no voy a exponer datos estadísticos en torno a este colectivo de trabajadores y trabajadoras, ya que entiendo que cuentan con ellos de forma extensa y desagregada.

Solamente señalaré que en Castilla y León presenta una prevalencia de personas con discapacidad en edad laboral, en relación a la población entre dieciséis y cincuenta y cuatro años, en torno a un 5%, salvando, evidentemente, las fluctuaciones interprovinciales. Estamos hablando de unas ciento cuarenta mil personas en edad laboral que cuentan con un sinnúmero de obstáculos del propio mercado de trabajo para lograr un empleo en nuestra Comunidad, a los que hemos de añadir los surgidos por situaciones de discapacidad.

Independientemente de la severidad y tipo de discapacidad, en primer lugar se hace necesario un profundo análisis de los factores externos al lugar del trabajo -entorno físico y cultural- que en Castilla y León influye en las oportunidades de las personas con discapacidad de obtener un empleo, así como el estudio de medidas que podrían contribuir a eliminar los obstáculos identificados.

En segundo lugar, consideramos de vital importancia, dado el ámbito laboral en el que nos movemos, impulsar el diálogo social en esta materia con las organizaciones empresariales y sindicales, por considerarlo esencial e indispensable para la eficacia de cualquier política de desarrollo de recursos humanos y la definitiva normalización de las relaciones laborales en este colectivo, cuyo éxito depende en gran medida de la participación efectiva de los interlocutores sociales.

Pero no solo eso. En pro de esta normalización, también resulta necesario analizar y, en su caso, formular las propuestas oportunas sobre el papel que ha de jugar la negociación colectiva, no solo para modular el cómputo de la cuota de reserva en la función de las características específicas de los sectores y los requerimientos concretos de determinadas ocupaciones o tareas, sino también para establecer el marco pertinente en el que se ha de basar la presencia laboral de estos trabajadores y trabajadoras, por cuanto la negociación colectiva es el instrumento por excelencia de vigencia, control y garantía de los derechos de todos los trabajadores sin excepción.

Estos planteamientos engloban medidas concretas que requieren un abordaje inmediato en cada uno de los campos de intervención que afectan la inserción laboral definitiva de las personas con discapacidad.

Respecto a la formación, para que la integración educativa sea una realidad, se requieren recursos o apoyos específicos, tanto desde el plano formativo como en los itinerarios de inserción laboral, a través de los correspondientes servicios de asesoramiento, favoreciendo que la educación sea para todos, sin discriminaciones, y que la enseñanza sea más individualizada y de mayor calidad. La educación debe

garantizar la aplicación efectiva de los principios de normalización, integración y no discriminación.

A tenor de los datos que reflejan el nivel formativo de estos colectivos, es necesario aplicar criterios de calidad total a todo el proceso formativo de las personas con discapacidad, renovando las líneas prioritarias, evaluando la formación en el contexto social y laboral en el que se desenvuelve, e investigando condiciones del entorno y estableciendo actuaciones prioritarias a medio y a largo plazo.

En los programas de Garantía Social participan muchos discapacitados; sin embargo, en la Formación Profesional Específica y en la Formación Ocupacional son muy pocos. Es necesario, por lo tanto, potenciar su participación y diversificar las opciones y potencialidades; garantizar que las acciones educativas respondan a las necesidades y posibilidades de desarrollo profesional de las personas con discapacidad, con la flexibilidad oportuna y atención a la formación en las nuevas tecnologías; en la formación en los centros de trabajo se deben firmar convenios con las empresas, donde quede reflejada un compromiso de contratación final.

Teniendo en cuenta que la familia es uno de los factores que mayor incidencia tiene en el éxito o fracaso en la incorporación de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo. Es imprescindible realizar actuaciones dirigidas a sensibilizar a las familias para que valoren la inversión en formación como medio fundamental para proporcionar a las personas con discapacidad posibilidades reales de integración laboral y social. Hemos de conseguir desterrar el *proteccionalismo*, fomentando en su lugar modelos de conducta y estilos de vida que fomenten independencia.

A las... en cuanto a relación a las políticas públicas de empleo, estamos asistiendo en los últimos tiempos el reforzamiento de la idea de que el empleo protegido es, en sí mismo, la única posibilidad de inserción laboral de las personas con discapacidad. Con ello parece olvidarse que el principio... que el principal objetivo de esta modalidad de empleo protegido es su carácter de paso previo a la incorporación de las personas con discapacidad al empleo ordinario. No se publica ningún dato que evalúe el cumplimiento de dicho objetivo por parte de los centros especiales de empleo, y, por ello, no tenemos forma de diagnosticar y, en base a ello, actuar en consecuencia.

Las propuestas que creemos imprescindibles en este sentido son: promover medidas de control, vigilancia e impulso que ayuden a que las fórmulas de empleo protegido sea un modelo efectivo de transición para los trabajadores con discapacidad, de cara a su inserción en el empleo ordinario. Es necesario un sistema efectivo de

recopilación de información estadística que asegure tanto el conocimiento de la realidad sociolaboral de las personas con discapacidad como el seguimiento de las citadas políticas.

En este sentido, tanto la labor de las Administraciones Públicas como la de los agentes sociales, organizaciones sindicales y empresariales, cada uno desde los planos de actuación que le son propios, debe atender a la necesidad de asegurar que las fórmulas de empleo protegido sean un modelo... un medio efectivo de transición para los trabajadores con discapacidad, de cara a su inserción en el empleo ordinario. Ello, igualmente, significa que los órganos de representación ejerzan sus funciones a través de los instrumentos que les son propios en un marco normalizado de relación.

En relación al empleo ordinario, todos conocemos las medidas dirigidas a la integración en el empleo ordinario de las personas con discapacidad y de los acuerdos alcanzados con el CERMI, cuyos procesos de elaboración no contaron con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales, pese a las consecuencias que de ello se derivan; el último, firmado al principio del año dos mil cuatro, derivó el Real Decreto 290/2004, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, planteándose esta figura como una medida alternativa a las cuotas de reserva con carácter adicional a las que ya... a las ya existentes. Esta iniciativa, además de afectar a las personas con discapacidad que trabajan en los centros especiales de empleo, tiene implicaciones directas para las empresas y para las relaciones laborales de carácter ordinario.

Por ello, las organizaciones empresariales y sindicales compartimos nuestra valoración negativa sobre la falta del diálogo en el proceso previo a la regulación de la figura. Dicha regulación comporta de manera implícita el reconocimiento de los negativos resultados de los centros especiales de empleo en la formación profesional de sus trabajadores con discapacidades severas, ya que se traslada a la empresa que contrate el enclave las tareas de formación propias de aquellos, incentivando adicionalmente la contratación de estos trabajadores por dichas empresas, lo que también muestra el reconocimiento implícito de la ineficacia de los centros especiales de empleo como puente o tránsito de empleo protegido al empleo ordinario.

En cuanto a la cuota de reserva, las estadísticas del propio Ministerio de Trabajo y del Servicio Público Estatal de Empleo no aportan de manera desagregada el dato de contratos vinculados al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en la empresa ordinaria y del 5% empleo... empleo público, perdón.

En base a ello, proponemos:

La cuota de reserva constituye una medida de... de acción positiva. Con este objetivo -compartimos... lo compartimos totalmente- ha de promoverse el cumplimiento efectivo de la cuota de reserva para los trabajadores con discapacidad, y la necesidad de establecer reformas legislativas que ayuden a su cumplimiento en aquellos sectores de actividad... de actividades que tienen especiales dificultades para ello.

Promover la modificación de la normativa vigente, de tal forma que se contemple la posibilidad de actuación de la negociación colectiva a través de la modulación de la cuota para aquellas empresas que, por sus características de actividad, tenga dificultades para su cumplimiento.

Medidas alternativas a la cuota de reserva como un fondo financiado por las empresas para... que no cumplan la cuota de reserva.

Efectuar la tarea de seguimiento y control en cuanto al cumplimiento de la normativa reguladora del procedimiento de las medidas alternativas, en particular en cuanto a los periodos y causas de utilización, en lo que se refiere a las empresas que ejercen la opción, como a los centros especiales de empleo y a las fundaciones que resultan beneficiarios de la misma.

En relación al empleo público, promover la adaptación de las pruebas de selección y establecimiento de turnos específicos de selección, evitando que se conviertan en la primera barrera a la integración.

Utilizar fórmulas alternativas para la incorporación de personas con discapacidad complementarias a la reserva de minusvalía.

Promover la adaptación de los puestos de trabajo y del entorno laboral, eliminando barreras y facilitando la integración en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad, tanto si se trata de una... de una discapacidad sobrevenida como la de la incorporación al puesto de una persona discapacitada.

Tener en cuenta el tipo de discapacidad, atendiendo así... así se trate... se trata de un problema físico o psíquico, facilitando el acceso y evitando las discriminaciones relacionadas con las adaptaciones espaciales para la incorporación de los físicos; asimismo para las personas con discapacidad psíquica.

Las Administraciones Públicas deben analizar el desempeño de que... de qué trabajos y qué tareas pueden realizarse por una persona con este tipo de discapacidad, posibilitando la cubrición de esas plazas.

Muchas gracias. Y estamos a vuestra disposición en cuanto a alguna aclaración y preguntas que deseen realizar.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR ALONSO ROMERO): Muchas gracias, señora Ramos Bayón. Pues tiene la palabra doña Bernarda García Córdoba, Secretaria de Mujer y Política Social de Comisiones Obreras.

LA SEÑORA GARCÍA CORCOBA: García Corcoba. No pasa nada, porque siempre es una equivocación habitual.

Bueno, en primer lugar, pedirles disculpas a todos ustedes por mi tardanza, pero he contado con un problema de transporte desde Madrid, que se ha retrasado un poquito más de lo que yo esperaba.

Y, bueno, luego, agradecer a la Comisión que nos haya invitado a comentarles un poco nuestras propuestas... (¿No se oye?) ... comentarles nuestras propuestas en torno a las personas con discapacidad; propuestas en las que sí que estábamos interesados desde las organizaciones sociales en hacer partícipes a ustedes, y que, bueno, tengo que decir que me... me iba llamando la atención la comparecencia que, a través de la prensa, iba viendo de otras organizaciones, y que nosotros... menos mal que definitivamente se nos ha requerido, ¿no? Gracias una vez más.

Hay -es lógico- coincidencias entre las propuestas de Comisiones y UGT, pero, bueno, creo que ustedes perdonarán si en algunas de ellas redundo, y ..... instancia, pues, se valora la coincidencia y, por tanto, la necesidad de requerir lo que... lo que vamos a proponer.

Y, bueno, a partir de ahí, comentarles que nosotros, en Comisiones Obreras, en nuestras ponencias, en el último Congreso, tanto el Confederal como el Regional, una de las prioridades y propuestas que llevábamos era precisamente lo que hoy traemos aquí como preocupación, que es la integración laboral de las personas con discapacidad en el empleo ordinario, tanto público como privado, a través, por supuesto, del cumplimiento de la cuota de reserva como... que, como bien saben ustedes, ahora mismo la legislación para el ámbito privado es de un 2% para empresas de más de cincuenta trabajadores, y para la Administración en Castilla y León tenemos una cuota de reserva del 10%. Sobre esa cuota, a lo mejor... no, seguro, voy a insistir un poco: qué significa relativamente la cuota y cómo... y solo con la cuota, pues, a lo mejor no... no solucionamos las cosas como queremos, ¿no?

Pero, en cualquier caso, quiero enmarcar lo que les voy a comentar en el ámbito de tres prioridades: una, que ya le acabo de comentar, es la inserción laboral en

el empleo ordinario; la otra es prestar especial atención a la figura de los enclaves laborales; y la otra iría en... es prestar también especial atención... o al menos hacer un seguimiento de la situación en los centros especiales de empleo.

Me interesa... no sé si voy a... a abusar de su paciencia si comento un poco qué es eso del enclave laboral o qué es eso de la cuota de reserva. Ya sé que está claro, pero, bueno, vamos a darle un poco de vueltas al asunto.

La cuota de reserva, por ejemplo, de la que estamos comentando, está ya admitida en la Ley, en la LISMI. El problema que tenemos desde la discapacidad es que esta cuota de reserva normalmente no se está cumpliendo, no se está llevando a cabo el cumplimiento de la Ley, que ya exige el cumplimiento del 2% en el ámbito privado, por ejemplo, ¿no?

¿Qué pasa? Que también la Ley contempla el que existan medidas alternativas al cumplimiento de... de la cuota; o sea, que haya empresas que puedan estar exentas del cumplimiento de la cuota. Motivos que se aducen también en la legislación son motivos económicos, motivos de organización y... y puede sustituirse el cumplimiento de la cuota por donaciones o patrocinios de otro tipo, de carácter económico, ¿no?

Nosotros, ahora, lo que estamos es... cuando hacemos esta indagación... vamos, esta disertación sobre la cuota, en el ámbito privado, lo que estamos queriendo decir es que nuestra propuesta es limitar, limitar de forma determinante el cumplimiento de las medidas alternativas, o sea, la sustitución de las medidas alternativas, para que la cuota de reserva sea efectiva. Porque lo que sí... lo que sí nos creemos -y yo creo que podía haber empezado como introducción diciéndolo, pero aquí sobra, creo- es que la verdadera utilidad de una persona con discapacidad o con todas las capacidades del mundo es el disponer de un puesto de trabajo. Y como no se está llevando a cabo la legislación de la que disponemos, necesitamos ser exigentes con estos obstáculos que lo impiden.

Por tanto, la cuota de reserva en cuanto al ámbito privado está más o menos explicado. Luego lo hablaremos... o explicaré algo referente a... al ámbito público.

¿Qué es...? La otra figura que me interesa resaltar es la del enclave laboral. El enclave laboral -como mi compañera Concha bien ha dicho- es un tipo de relación mercantil, que se ha creado recientemente, que permite hacer una transición a una persona con discapacidad desde el centro especial de empleo a la empresa ordinaria.

Pero nosotros lo que sí estamos demandando ahora es que esta integración o transición del enclave laboral

se haga realmente y no sea una cesión ilegal de trabajadores. Porque para... para esa figura que... que existe -digamos-, o que debería existir -y que de hecho existe-, para la formación de personas con discapacidad ya tenemos a los centros especiales de empleo. Ahora queremos... se ha creado también -como bien decía Concha- sin una interlocución adecuada en cuanto a... a la legislación del enclave laboral, pero ya está creada, y vamos a ver cómo esa transición en ese enclave laboral a la empresa ordinaria debe ser, pues, también un vehículo más y no un obstáculo, o que se convierta en otro... en otro gueto más para las personas con las capacidades... con discapacidad. Gueto más, entendiendo que los centros especiales de empleo, si no modifican sus condiciones, pues, también conforman un... a veces, un gueto.

Entonces, comentar respecto -ahora sí- a los centros especiales de empleo que bien... sí están sirviendo y sirven para la ocupación de las personas con discapacidad. Este tipo de empleo es el empleo protegido que tenemos, es en el que más se ha implicado las políticas, no solo en Castilla y León, sino en el resto de España, pero bien han servido... si bien han servido, lo que deberían hacer es, ya, empezar a contemplar situaciones o... o pautas... pautas de regulación de condiciones de trabajo similares a las que se contemplan en el empleo ordinario... no iguales, pero que, si en el empleo ordinario se dispone de pautas de clasificación profesional, por ejemplo, también deben ir dándose en los centros especiales de empleo. Regulación de condiciones de trabajo que permitan superar, por ejemplo, el salario mínimo interprofesional.

Parecería lógico que... y todos sabemos que no todas las personas con discapacidad que tienen una ocupación en un centro especial de empleo pueden realizar las mismas funciones, y, por tanto, la variedad de funciones, pues, traerían consigo unas condiciones de trabajo también diferentes; por tanto, una clasificación profesional y unas condiciones de trabajo, pues, también reguladas.

Y más específicamente, desde Comisiones Obreras, ya entrando en el ámbito del empleo ordinario, la propuesta es de incluir cláusulas en la negociación colectiva que obliguen al cumplimiento de la dicha cuota de reserva de la que estamos hablando, y que limiten de forma... haciendo un seguimiento de forma efectiva, la... las medidas alternativas.

Vamos a proponer -espero- con el sindicato UGT a la CECALE el que se contemplen unas mínimas medidas, como pueden ser esta prioritaria. Ese... ese... esa argumentación ya la hemos comentado, y, por tanto, paso a los siguientes aspectos a tener en cuenta en el empleo ordinario.

Se debería identificar en las empresas las actividades más adecuadas para que puedan desempeñar personas con ciertas discapacidades y para que puedan ocupar esa cuota de reserva, de forma que, disponiendo de... de esa identificación para empleo de personas con discapacidad, no se tenga tanto reparo a la hora de... cuando las personas con discapacidad quieren acceder a los puestos de trabajo.

Y enlace con la necesidad de que el acceso a los puestos de trabajo debe ir adecuado, mediante pruebas... mediante pruebas que no obstaculicen la... la inserción en el mundo laboral, sino pruebas adecuadas y objetivas a esa discapacidad, a las discapacidades de que se disponga en el... de que dispongan las personas, de forma que no se convierta esto en un obstáculo. Y, de la misma forma, también, adaptar los puestos de trabajo para las personas que acceden al empleo; si no, pues el desarrollo y el desempeño de la actividad a una persona con discapacidad, pues, le puede resultar doblemente difícil, ¿no?

Por tanto, en toda esta batería de propuestas que queremos plantear a la CECALE, además plantearíamos esa igualdad de trato y de condiciones dentro de la empresa ordinaria como para los demás trabajadores, condiciones de trabajo.

De la misma manera, habría que establecer una especial... no especial protección, sino un seguimiento específico sobre los procedimientos de despido para las personas con discapacidad, de forma que sea la interlocución o la representación sindical quienes, por lo menos, tengan conocimiento de... cuando se producen estos... los despidos de estas personas, se pueda verificar su objetividad o no.

Y, bueno, sobre la limitación de las medidas alternativas, que es algo que específicamente queremos hacer seguimiento en el... en el empleo ordinario, también lo hemos comentado.

Creo que sobre... me interesa resaltar también, en el ámbito de la Administración Pública, como el establecimiento de una cuota de reserva alta, como podemos considerar la que tenemos en Castilla y León, no es por sí mismo nada significativo, o es muy poco significativo para la verdadera integración de las personas con discapacidad. Si no somos capaces de en que las pruebas de acceso, en los tribunales que se están viendo la posible integración de estas personas, no hay una adecuación de estas pruebas, podemos tener una cuota alta en el papel, pero luego ver como el puesto... los puestos de reserva se quedan libres, y es porque estamos midiendo con la misma vara a personas con discapacidad y sin discapacidad a la hora de acceder y realizar esas pruebas.

No se pide que sean pruebas... -lo digo porque puede haber malentendidos- que sean pruebas que no justifiquen una aptitud, una capacidad para el trabajo; no, porque los trabajos necesitan cierta formación y ciertas capacidades; lo que se pide es que sean adecuadas, y que hay condiciones y trabajos que pueden realizar una vez que son identificadas personas con diferentes discapacidades, pero que las pruebas tienen que adecuarse a ellas.

Me parece que sobre los centros especiales de empleo ya he comentado.

Y hay algo ya, por último, especial a reseñar dentro de los enclaves laborales. Como ya comentábamos, está establecida la figura mercantil, y ahora, bueno, pues, corresponde a las centrales sindicales, fundamentalmente, pues, hacer un seguimiento de cómo los enclaves laborales propician eso. Creemos que, de momento, no lo están haciendo, creemos que tanto las Administraciones como las empresas, la CECALE, deberá hacer un... pues eso, una especial intención de que... de vigilar el que, por ejemplo, la formación que las empresas de los enclaves laborales, la empresa ordinaria, tenga que ver... o, mejor dicho -explicado mejor-, que la formación de las personas con discapacidad que va a acceder a determinada actividad de un enclave laboral sea adecuada a esa actividad. Y que las Administraciones... que las Administraciones, si han de proteger a centros especiales de empleo y a un número de puestos determinados de empleo protegido, lo hagan sobre aquellos centros de empleo que propicien esa formación, y que tenga coherencia con la actividad a desarrollar por parte de las personas que están en esa... en ese ámbito transitorio.

Y como último, pedir a esos enclaves laborales que, de esas personas que han salido del centro especial de empleo para realizar esa actividad para una empresa ordinaria, haya un compromiso de inserción en la empresa ordinaria, o en el trabajo ordinario, de al menos el 25%, o una persona por empresa.

Creo que algo más se me habrá quedado, porque, a fuerza de... de reducir, pues, puede quedar algo, pero bueno. Estamos a su disposición para lo que podamos aclarar.

**EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR ALONSO ROMERO):** Muchas gracias, señora García Corcoba. Abrimos un turno de Portavoces para formular preguntas u observaciones o fijar posiciones al respecto. Por el Grupo Socialista, tiene la palabra doña Mercedes Martín.

**LA SEÑORA MARTÍN JUÁREZ:** Gracias, señor Presidente. En nombre del Grupo Socialista, damos la bienvenida a las dos Portavoces de... de los... de las organizaciones sindicales de Comisiones Obreras y de

la Unión General de Trabajadores. Desde luego, no solo era necesario, sino que es constructiva y... y muy operativa las propuestas y las aportaciones que, sin ninguna duda, tenían que hacer las organizaciones sociales en esta Comisión. Por supuesto, no... no podríamos haber cumplido los objetivos que se está planteando esta Comisión sin las aportaciones necesarias e imprescindibles que, como es evidente en las dos intervenciones, han hecho las... las dos Portavoces.

Sí es verdad que, bueno, ya conocen ustedes el objetivo de... de esta Comisión, en la que todos los Grupos presentes en la misma estamos perfectamente concienciados de... de que es necesario dar un impulso mucho más decidido a los derechos de las personas con discapacidad en nuestra Comunidad. Hemos estado haciendo un diagnóstico de la situación de las personas con discapacidad en Castilla y León para que nos permita, conociendo lo que tenemos, conociendo las deficiencias, conociendo los avances y conociendo todo lo que... lo que falte, que nos permita hacer propuestas.

Como saben, han comparecido aquí los que... los que más saben de... de esta situación, que son las personas que lo viven y sus familias; han comparecido aquí todas las asociaciones y todas las federaciones. Han hecho un diagnóstico absolutamente certero de las necesidades y de las dificultades que tienen las personas con discapacidad. Y, desde luego, si no lo teníamos claro, nos ha quedado absolutamente claro que las personas con discapacidad, con alguna discapacidad, sus familias y las federaciones que les representan, pues, tienen derecho a la igualdad de oportunidades, tienen derecho a la accesibilidad universal, tienen derecho a una buena calidad de vida, y tienen que tener derecho -que hasta ahora no está siendo así- al empleo.

El indicador más significativo de que toda la sociedad se implica en esto es que las personas con discapacidad tengan acceso real y no teórico al empleo. Es verdad -por lo menos a nuestro Grupo nos ha quedado absolutamente claro- que, legítimamente, las... todas las personas que han comparecido representando a las personas con discapacidad ya no reclaman tanto ni sensibilidad, ni compasión, ni... ni todo esto; legítimamente, reclaman los derechos que les amparan y los derechos que tienen que tener.

Y, desde luego, una deuda pendiente es, sin ninguna duda, el acceso al empleo, porque a nuestro Grupo le... le ha llamado la atención profundamente que, dentro de la complejidad de... del mundo de la discapacidad, en función de la discapacidad, pueden tener algunas necesidades específicas, y han transmitido necesidades desde la... desde la educación, o a nivel sanitario, o a nivel de los transportes, de la vivienda, de otro tipo de infraestructuras, de inconvenientes todavía en accesibilidad, pero,

desde luego, algo en lo que coincidían absolutamente todos los representantes es que es común la... las dificultades para el acceso al empleo que tienen todas las personas con discapacidad. Y eso es algo que no se puede seguir tolerando, no puede haber... no puede seguir existiendo ciudadanos de segunda, tienen que tener las mismas oportunidades que todos los demás.

Y a nosotros nos llamaba mucho la atención el... en la Comisión anterior, cuando comparecía el representante, el portavoz de CECALE, que nos transmitía datos, desde luego, preocupantes: de las ciento cincuenta mil personas, aproximadamente, que tengan una discapacidad superior al 33% en Castilla y León, solo el 24%, según los datos de CECALE... digo, y son alarmantes; puede ser que a lo mejor sean incluso un poco más optimistas de la realidad; él decía que solo el 24% de las personas activas estaban ocupadas. A nosotros este dato nos parece muy preocupante, y... y no lo sé, no tenemos por qué dudarlo, pero puede ser que ustedes, desde las organizaciones sindicales, incluso, puedan tener otros datos... otros datos diferentes, no sé si... si más fidedignos o no.

En CECALE nos apuntaban que podían... de... de este porcentaje de personas con discapacidad activas, había un 44% de paro en las mujeres y un 31% en los hombres. Por lo tanto, desde luego, la oportunidad, el objetivo claro de mejorar el empleo para las personas con discapacidad, entendemos -como ustedes han transmitido- que... que está absolutamente claro.

En esta línea, que -con toda seguridad- ustedes, desde las organizaciones sindicales, tendrán más información que nosotros, sí que nos... si tienen la información, si no, pues, ya vamos a estudiar detenidamente luego sus intervenciones, porque seguro que vamos a poder sacar muchas conclusiones. Pero nosotros nos preguntábamos si... en nuestra Comunidad, qué facilidades ha habido -si tienen esa información- para la integración y el... y este acceso laboral, que ya decimos que es un problema unánime que han transmitido todas las asociaciones; si ha habido suficientes instrumentos de información y orientación para el empleo para las personas con discapacidad; si ha habido programas específicos de empleo, no sólo los de los centros especiales de empleo; o medidas de discriminación positiva en las empresas para que se diera más empleo a las personas con discapacidad. Y, por supuesto, compartimos que... que ese... esa cuota de reserva, pues, puede ser un brindis al sol si realmente luego no se hacen unas pruebas selectivas acordes a la integración y a la viabilidad efectiva para que las personas con alguna discapacidad puedan incorporarse al empleo.

Nosotros, tanto cuando ha comparecido el Gerente Regional de Servicios Sociales como los empresarios, desde luego, es loable que haya una reserva del 2, del 5,

y si es del 10, mejor, y si es del 30, estupendo, pero eso no es lo suficientemente significativo, porque incluso a veces hemos tenido información y datos que se puede reservar el 5 o el 10, y quedarse el cero... y quedarse todas sin cubrir porque no se ha facilitado suficientemente en las pruebas de selección el adaptar la... la selección al tipo de discapacidad o... Y, de la misma forma que ustedes transmitían, hacer una adaptación de los puestos de trabajo dentro de las propias empresas, para que puedan desempeñarlos las personas con discapacidad.

Por lo tanto, desde luego, he podido tomar algunas notas tanto de... de doña Concepción Ramos como de doña Bernarda García. Compartimos, en lo que he podido transcribir rápidamente, muchas de las medidas... o casi en la totalidad. Vamos a hacer nuestras sus propuestas para... en las conclusiones, que es el trabajo que queda a esta Comisión, el trabajo de conclusiones y de propuestas para facilitar de verdad el acceso laboral como un derecho a todas las personas con algún tipo de discapacidad... porque no voy a repetírselas. Hemos tomado notas de las propuestas que han hecho ambas, tanto formativas, como de asesoramiento, como de educación, como de la vigilancia, y la evaluación y el control que hay que seguir, tanto en la empresa pública como en el empleo ordinario, para que realmente se cumpla con la cobertura de esa cuota que se reserva, que no nos quedemos ya tranquilos solo reservando una cuota, cuando la realidad es que las personas con discapacidad siguen sin tener acceso al empleo.

Por lo tanto, sí les agradeceríamos en... en nuestro Grupo, y seguro que en todos los Grupos, que nos den una... una copia de sus intervenciones, porque nosotros, desde luego, vamos a hacer nuestras las propuestas de ambas representantes sindicales. Nada más, y muchas gracias.

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

LA SEÑORA BENITO BENÍTEZ DE LUGO: Sí. Gracias, señor Presidente. Ante todo, agradecer la intervención de las representantes de Comisiones Obreras y de la Unión General de Trabajadores. Sé que para nosotros ha sido un poco difícil ponernos de acuerdo, pero al final, y como no podía ser de otra manera, su intervención aquí ha sido posible, y ha sido necesaria, y, además, yo creo que muy enriquecedora. Enriquecedora en el sentido de que... dicen que lo bueno y breve dos... es dos veces bueno, y nos han dado una serie de pautas importantes desde un prisma que yo creo que hasta ahora nos había faltado, que era el tema de luchar por esa inserción laboral, que, efectivamente, la persona discapacitada y los familiares de los discapacitados están luchando por ello.



Se ha hablado aquí de políticas públicas de empleo, se ha hablado del empleo ordinario, se ha hablado de la cuota de reserva. Yo creo que es importante que en este momento, en Castilla y León, en la Junta de Castilla y León, seamos la única Comunidad Autónoma donde hay una cuota de reserva del 10%, porque si no hubiese ese 10% no habría nada; es decir, lo importante es que se cubra, efectivamente, pero si no hay ese 10%, difícilmente se puede comenzar a andar.

Creo que es importante y... aspectos que ustedes han valorado, y que nos han transmitido en este momento, en relación con que la inserción laboral de la persona discapacitada no debe ser una inserción laboral inmediata, sino que se deben recoger aspectos tan importantes como es la adaptación del puesto de trabajo a la persona discapacitada -aspecto que la empresa tiene que tener en cuenta- y, también, la reserva de puestos de trabajo para el discapacitado.

Bien, yo no... aquí no vengo a... no quiero entrar en valorar las manifestaciones que hizo... hicieron otros representantes, como CECALÉ, o representantes de asociaciones federadas de discapacitados; eso irá en las conclusiones finales, puesto que, además, ellos no están aquí como para tener una respuesta a lo que ustedes vayan a decir en relación con sus manifestaciones; pero sí quiero decir que, en las manifestaciones que hicieron, en todos se muestra una especial sensibilización por... o una preocupación por una mayor información y sensibilización, en general, de la sociedad y de las empresas, sobre todo pequeña y mediana empresa, para lograr la integración y la inserción laboral de los discapacitados. En ningún momento yo creo aquí se opusieron, o nadie se opone a ese aspecto, pero sí quieren una mayor información, una mayor sensibilización.

Como sensibilización e información yo creo que se está llevando a cabo en este momento en la Administración, en relación con al tratamiento hacia ciertas personas discapacitadas. Tengo entendido que se está llevando a cabo campañas de sensibilización y de, incluso, aprendizaje del lenguaje de signos en la Administración para poder atender a personas sordomudas. Es decir, que en ese aspecto se tiene que trabajar no solamente con la empresa, en cuanto a que esa inserción laboral y esa cuota de reserva se cumpla y se cubra, sino también en un aspecto yo creo que es importante, y que quería que me aclararan, que es acerca de la sensibilización y de la información que tanto la empresa como el ciudadano en general tiene que recibir.

Me gustaría que hiciesen... bueno, hacer un poco de referencia, también, al famoso Plan de Inclusión Social, que yo creo que es importante, y que refleja la importancia que se tiene... que se da a la integración y a la protección de la persona discapacitada.

Y, por último, dar la enhorabuena por el trabajo que están llevando a cabo en este momento las asociaciones... los... sindicales en esta lucha por que las personas discapacitadas se integren en el medio laboral, puesto que creemos todos -y aquí lo ha dejado de manifiesto- que es un aspecto fundamental.

Me llama la atención una manifestación que ha hecho la representante de la Unión General de Trabajadores en relación con lo negativo del resultado que tiene la formación de las empresas, dentro de las empresas, en relación con los centros especiales de empleo. Entonces, me gustaría saber un... un poco, o profundizar un poco más en... en ese aspecto.

Por último, decirles que, efectivamente, desde esta Comisión se sacan una serie de conclusiones, a las cuales, bueno, se les dará acceso a las mismas. Y sí me... estoy convencida de que, así como el otro día -bueno, o en... en intervenciones anteriores- a las empresas se les pedía que tomaran medidas y acciones que... que evitaran la dificultad del acceso de los discapacitados al mundo laboral, yo creo que, sí, a los sindicatos hay que pedirles que sigan en ese trabajo de mejora del acceso y del mantenimiento del puesto de trabajo de los discapacitados en la empresa, en el empleo ordinario; que luchan... sigan luchando y... como todos, en una igualdad de acceso a la formación; y, un aspecto que me parece importante, que luchan por... o luchemos todos por la promoción y la participación de los trabajadores en los propios comités de empresa. Muchas gracias y nada más.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR ALONSO ROMERO): Muchas gracias, señora Benito. Pues para contestar a las cuestiones planteadas, tiene primero la palabra doña Concepción Ramos.

LA SEÑORA RAMOS BAYÓN: Pues muchas gracias. Vamos a ver, yo planteaba... y para nosotros, para esta organización, una de las reclamaciones que hacemos fundamentales es que, hasta ahora -y además que, bueno, pues lo decimos con orgullo-, hemos tenido las organizaciones sindicales y empresariales con la Administración Regional un diálogo social que ha dado muy buenos resultados.

Dentro de ese marco del diálogo social, que además estamos satisfechos, muy satisfechos, creo que tenemos una carencia, y la hemos estado reivindicando, y es que, dentro de ese marco del diálogo social, no hemos abordado este tema, el tema de... precisamente, una mesa específica para hablar de las personas con discapacidad. Y eso es lo que estamos reivindicando.

Y, tal vez, hombre, yo, realmente, como organización sindical, no estoy diciendo que la responsabilidad sea

toda de la Administración Regional, estoy segura que es... parte de responsabilidad tenemos las organizaciones sindicales, que, posiblemente, no hicimos mucha incidencia ni exigimos, cuando diseñamos aquel... aquel marco del diálogo social, como tema prioritario una mesa específica. Pero sí que la estamos reivindicando, y como además creemos, y como creemos que... que, posiblemente y lo estamos exigiendo, que el diálogo social continúe, porque ha dado muy buenos resultados, y esperamos que continuemos negociando el diálogo ..... pues lo que estamos es reivindicando, ¿eh? Eso por una parte.

Porque, además, la... es verdad que se ha avanzado en la eliminación de barreras arquitectónicas, o sea, es evidente, ¿eh?, con normativa y con ayudas, se ha avanzado; pero vemos que posiblemente es más difícil la eliminación de barreras sociales, lo estamos viendo, ¿eh?, lo estamos sufriendo y lo estamos viviendo permanentemente.

Hasta ahora, el problema de la discapacidad se ha observado, se ha visto, desde un punto de vista con carácter asistencial, y es lo que queremos evitar y trasladar. O sea, si estamos hablando de empleo normalizado, que es lo que pretendemos, estamos hablando: marco del diálogo social, agentes económicos y sociales, Administración, y vamos a trabajar precisamente en ese campo, y ver a los discapacitados como trabajadores normalizados, donde van a tener todos sus derechos, como otro trabajador. Y, entonces, estaremos hablando de formación, negociación colectiva en los centros de trabajo, incluso en los centros especiales de empleo. Y cuando hablamos en los centros especiales de empleo, tendremos que hablar de salud laboral también, tendremos que hablar de formación, porque es que tendremos que hablar de negociación colectiva, que no existe. Y en ese campo es donde está nuestra principal reivindicación. A eso me refería a la formación de los... de las... de los centros.

Es cierto que... también que... es muy... bueno, que el esfuerzo mayor que se está haciendo en la incorporación y en... de los discapacitados es la propia Administración. Las empresas, las empresas pequeñas, pues es nula su incorporación de discapacitados, porque, además, observamos que si... o reciben subvención o grandes subvenciones, o, de lo contrario, existe una total... no sé... o nula, ¿eh?, vinculación con el tema de discapacitados; para nada. En ese sentido, también tendríamos que hacer ese esfuerzo; es por lo que reclamamos que si dentro de ese marco, ¿eh?, del diálogo social implicamos a las empresas, pues en ese sentido serían más sensibles a la incorporación de los... de este colectivo.

Y hay otro... otro... bueno, pues efectivamente, que hacía referencia mi compañera en cuanto a la adaptación

de... de eliminación de barreras. En estos momentos, efectivamente, hay que insistir mucho en el tema de los discapacitados; aquí englobamos a todos: discapacitados psíquicos y físicos. Y tenemos un ejemplo muy claro en estos momentos: últimamente, en la última oferta pública que ha habido de la Administración Regional, en las últimas... -eran pruebas... plazas de administrativos... auxiliares administrativos- no se han cubierto las plazas que había específicas de la reserva para discapacitados. Teníamos once plazas y se han cubierto cuatro. Y... y, bueno, ahí estamos trabajando las organizaciones sindicales, donde estamos exigiendo, exigiendo... que, por cierto, tengo que felicitar incluso a Presidencia, que sí que está bastante sensibilizada y está apostando, porque es cierto que los que se oponen en estos momentos son los tribunales, los tribunales, que lo componen personas y otras organizaciones, ¿no?

Quiero decir que quedan cosas por hacer, y en este sentido es a lo que yo me refería a que es difícil a veces... lo más difícil es la eliminación de esas barreras sociales, ¿eh?, que las estamos viviendo en... en estos momentos. Yo espero que esto se salve, se salve.

Y, además, es muy... a nosotros, bueno, pues nos preocupa mucho que cuando observamos en estas pruebas, estas pruebas son para todos, para todos los que opositan, es la misma prueba, y... y, bueno, cuando hablamos de adaptación, pues, indudablemente, entendemos que... entendemos que cuando un discapacitado que, por ejemplo, pues, para ser conserje -que puede ser, ¿eh?- pues no se tiene por qué saber la... bueno, pues no sé, el Estatuto de Autonomía, por ejemplo, por poner un ejemplo, ¿eh?, que para su trabajo ordinario y del día a día, pues, no lo requiere, ¿eh? Es cuando... a eso nos referimos.

Y cuando, además, las pruebas son para todos, se hace la... en el mismo aula para discapacitados psíquicos y físicos. Creemos que eso, pues bueno, se debe de... de evitar y se debe de resolver de forma inmediata. Y en ese sentido sí que estamos trabajando, ¿eh?, con la Administración, indudablemente, y que en este caso está, bueno, pues, bastante sensible en este tema y... y bueno, y es... lo estamos resolviendo, y creo que se va a resolver.

Al igual que, efectivamente, hasta ahora, tampoco estas personas tenían acceso a la... a la bolsa de empleo público, y a partir de ahora van a tenerla. Por lo tanto, bueno, pues eso nos satisface en cierta medida a todos, ¿eh?

Pero, bueno, tenemos... yo creo que, realmente, donde mayores dificultades estamos teniendo es con la empresa privada, que realmente no están verdaderamente sensibilizados.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR ALONSO ROMERO): Muchas gracias, señora Ramos. Doña Bernarda García Corcoba tiene la palabra.

LA SEÑORA GARCÍA CORCOBA: Aporto una copia de la comparecencia mía para que, bueno, quede registrada y la utilicen ustedes como consideren oportuna. No obstante, me comprometo personalmente a, si algo... si hay algún tipo de documentación o alguna necesidad más que se requiera desde aquí, a facilitársela, dentro de la medida de lo que tengamos.

Por ejemplo, a ver, algunas cosas que se... que se piden sobre datos. Para que se hagan una idea, del seguimiento de la cuota de reserva no hay datos, pero no solo en Castilla y León, en España. Entonces, bueno, pues estamos como estamos también porque estamos tratando el tema de la discapacidad. A mí me recuerda también mucho, con menos dificultades, pues, el tema de las mujeres. Como soy Secretaria de Mujer... pues pasa lo mismo. Hay... hay datos y aspectos del... del trabajo de las mujeres -y... y, en este caso, pues, en el de la discapacidad-, pues, que no se tiene seguimiento, no se... no se ha llegado a un nivel adecuado, pues, porque siguen siendo marginales; y, entonces, pues bueno. Aquí es mucho más, la tasa de actividad, por ejemplo, es del 32%, o sea, que es la mitad que la tasa de actividad general. O la tasa de paro es del 26% en este colectivo. Los indicadores, pues, siempre nos van a dar unas apreciaciones que indican lo que estamos aquí demandando, que... que el seguimiento y que... el seguimiento y el hacer cumplir la cuota de reserva es prioritario para la inserción en el empleo ordinario.

Yo creo que nos teníamos que quedar, pues, con esas... cuatro aspectos fundamentales:

La cuota de reserva, que sí que... -ya contestando a la comparecencia del Partido Popular- yo sí que creo que, sí, valoro que sea el 10% la cuota de reserva en Castilla y León, pero la ha habido del 5% y no se ha cubierto. O sea, lo que quiero decir con eso es que bien, pero vamos ahora a hacer el hincapié en lo que no hace efectiva esa cuota de reserva, y vamos a... a hacerlo todos. Ahora mismo, también contestando -creo que contesto un poco a algunas cuestiones que se plantean-, ¿se está haciendo suficiente en el terreno de la discapacidad? Yo creo que ni por nosotros -o sea, ya voy por delante-, pero tampoco por las Administraciones, ni patronal, ni nada; no se está haciendo suficiente; si no, no estaríamos como estamos, con esa... con ese grado tan bajo de integración.

Se ha hecho mucho en el campo de la sensibilización, parecería que... que ahora toca ya seguir sensibilizando, porque, lógicamente, eso es en... el sine qua non, pero toca ya tomar los... los cuernos al toro y

decir: ya, ¿dónde es... dónde una persona se siente útil y dónde una persona es una persona considerada socialmente? Pues cuando tiene un puesto de trabajo y una remuneración económica y reconocida socialmente, en consecuencia, ¿no? Y, por tanto, no... no se ha hecho suficiente.

Se está haciendo cada vez más. Por ejemplo, el seguimiento de la cuota de reserva se está ahora insistiendo mucho en ello -y.. y yo creo que hay que valorarlo- desde el Gobierno Regional, en la Dirección de Economía Social. Sí que se están implicando en... y ha habido una campaña al respecto, desde el Gobierno Regional, con el seguimiento de la cuota de reserva del 2%; y sí que ahí, la Dirección de Economía Social se está implicando, pues, en consecuencia, de una forma determinante.

Nosotros, por lo que nos toca, hemos sensibilizado, hemos hecho propuestas, hemos hecho estudios, hemos protestado -cuando... cuando se nos plantea la figura del enclave laboral, cuando... etcétera, etcétera-, hemos... estamos negociando en los comités de empresa de los centros especiales de empleo, peleando allí, peleando acá. ¿Suficiente? Nunca. Ahora ¿qué tenemos? Por lo que decías tú... o usted -perdón-, de solicitar a los sindicatos nuestra... nuestro incentivo y seguimiento en... en el tema, ¿no?

Estamos planteando cuestiones de estas tan básicas como las que estamos diciendo aquí, o vamos a plantear, próximamente, a... a la patronal... (¿Hay algún problema? ¡Ah!, no). ... a la patronal, a la CECALE. O sea, que tenemos planteada una plataforma para que, pues igual que en otros aspectos de salud laboral, de igualdad de oportunidades, etcétera, etcétera, se tenga en cuenta un marco mínimo o unas cláusulas mínimas para negociar en sus empresas en la negociación colectiva; y lo estamos planteando, aun antes de la CECALE, en... donde tenemos incidencia como representantes sindicales: el cumplimiento de la cuota de reserva, y el... la modificación o adaptación de los puestos de trabajo. Pero, bueno, suficiente no es nunca... no es... no hemos hecho, pero nadie.

Pero yo creo que ahora, aprovechando foros como estos, aprovechando las propuestas que tenemos todos... Además, también la Administración está... ha conformado un Foro por la Discapacidad para el trabajo en la Administración. Yo creo que ese Foro debería ser muy serio trabajando, y que no se quede solo en lo de la sensibilización. Y desde aquí, a los que tengan, pues, poderío para ello, que... que lo demanden.

Si hay alguna cosa más que pueda quedar en el tintero, pues os ruego que nos localicéis en el sindicato y... y podríamos contestar.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR ALONSO ROMERO): Muchas gracias, señora García. ¿Desean las señoras Portavoces un turno de réplica? Por el Grupo Socialista, doña Mercedes Martín tiene la palabra

LA SEÑORA MARTÍN JUÁREZ: Gracias, señor Presidente. Son... son dos reflexiones, nada más, porque iba... iba a preguntar que qué disponibilidad habían observado las dos portavoces de las organizaciones sindicales por parte de las empresas para la inserción laboral de las personas con discapacidad, y ya me ha quedado resuelto, igual que el porcentaje de cobertura efectiva de esa cuota de reserva.

Y... y una reflexión más, que me imagino que compartimos. Por supuesto, nuestro Grupo se congratula de que en nuestra Comunidad se reserve hasta un 10% de... de plazas para personas con discapacidad, pero más nos alegraríamos si, en lugar de reservar el 10, cubriéramos realmente un 5%, porque tenemos información -me imagino que como todo el mundo- que en alguna... una Comunidad Autónoma próxima a nosotros tienen una Ley específica de Acceso al Empleo Público en los que un 5% se está cubriendo ya realmente, porque se hace un turno independiente para las personas con discapacidad, plazas independientes, pruebas de acceso diferentes, nivel de dificultad diferentes; y eso son criterios que ya están en marcha y que se ha demostrado que, con eso, la cobertura, no del 10, pero de ese 5, ahora mismo se está cubriendo al 100%. Luego esa es una reflexión que podremos compartir para que en nuestra Comunidad, si ahora mismo tenemos un 10 sin cubrir, de entrada, pues, a lo mejor, podamos cubrir un 7, pero con esos requisitos discriminatorios positivos y específicos que requiere el que el acceso al empleo sea real.

Nada más, y era una reflexión para aportar, que nos sirva a todos como enriquecedora para el debate. Muchas gracias por sus aportaciones.

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

LA SEÑORA BENITO BENÍTEZ DE LUGO: Sí. Simplemente, nuevamente agradecer las aclaraciones por parte de ambas ponentes. Expresar nuestro interés, el de este Grupo Parlamentario, para que, bueno, las relaciones con la Administración, concretamente con el EcyL, la Presidencia, el Ministerio de la... Consejería de Presidencia -perdón- y la Consejería de Familia, a través de la Gerencia de Servicios Sociales, sigan en esta andadura hacia la integración del discapacitado.

Que la incorporación, efectivamente, en materia de cuota de reserva, la incorporación al empleo público, con esa reserva del 10%, se haga efectiva. Sé que está

en la mesa y se está hablando de ello en la mesa de negociación. Sé que también están hablando con la Administración y con la Consejería de Presidencia acerca de estas campañas de sensibilización en el personal de funcionariado. Y también se están manejando y teniendo... hablando... o se tiene sobre la mesa un tema que es muy importante, como es la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.

Por otra parte, decir que, bueno, creo que el seguir luchando y trabajando también en estas negociaciones hacia la adaptación y la reserva de puestos de trabajo para los discapacitados es un tema que sé que está en pleno debate, y, por lo tanto, está ahí y está vivo, como también está vivo el interés por parte de la Administración acerca del tema de discapacidad. Es un tema que, efectivamente, se ha andado lo que se ha andado, hace falta mucho todavía por caminar, pero creo que la... esta Comisión que hoy se ha constituido en estas Cortes y la futura Ley de Derechos... o, mejor dicho, de Igualdad de Oportunidades del Discapacitado, creo que va a ser un aldabonazo y un punto importante de partida para lograr esa igualdad y esa no discriminación por la diferencia de las personas discapacitadas.

Por lo tanto... sino más que decir... más que agradecer su intervención, decirle que tanto su intervención como la nuestra, de ambas Portavoces, quedará reflejada en el Diario de Sesiones, y, por lo tanto... de estas Cortes, y, por lo tanto, la haremos llegar para que usted también... ustedes tengan constancia de estas... de esta sesión.

Y por mi parte, por parte de este Grupo Parlamentario Popular, vuelvo a repetir, agradecer y animarles a que sigan luchando, juntamente con la Administración y también el empresariado, a esta integración del discapacitado. Gracias.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR ALONSO ROMERO): Muchas gracias, señora Benito. ¿Desean las señoras comparecientes hacer uso de un turno de dúplica para contestar a lo que últimamente ..... los Portavoces? Señora Ramos.

LA SEÑORA RAMOS BAYÓN: Reiterar de nuevo y agradecer a las dos Portavoces por darnos la oportunidad de estar aquí. Y, bueno, pues, yo creo que ha sido muy gratificante y... y que, bueno, que estamos a... a vuestra disposición, a los dos Grupos, para todo aquello que... que precisen. Y que entre todos, pues, posiblemente, será más fácil, bueno, pues, los objetivos -que, al final, yo creo que son los mismos, prácticamente, todos-, bueno, pues lleguen a un fin bueno para todos, por el bien de esta Comunidad y por el bien de todos. Gracias a todos.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR ALONSO ROMERO): ¿Señora García Corcoba?

LA SEÑORA GARCÍA CORCOBA: Creo que... agradecer y seguir.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR ALONSO ROMERO): Muy bien. Terminado el turno de Portavoces, ¿algún Procurador que no haya intervenido como Portavoz quiere hacer uso de la palabra para formular cuestiones o plantear alguna observación? ¿Señor Jambrina?

EL SEÑOR JAMBRINA SASTRE: Gracias, Presidente. Pero, antes de intervenir, quiero pedir su... su autorización o su venia para decir que no es una pregunta lo que voy a hacer; quiero hacer un reconocimiento, quiero hacer un ruego y quiero hacer una sugerencia. Si usted me lo permite la hago, y, si no, como es turno de preguntas, yo respeto el Reglamento.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR ALONSO ROMERO): Señor Jambrina, tiene esa autorización. Y la Presidencia valorará su medida y su sapiencia para hacer estas intervenciones, fuera un poco de lo que establece el Reglamento estrictamente.

EL SEÑOR JAMBRINA SASTRE: Gracias, Presidente. Le decía que quería hacer un reconocimiento, y quiero hacer un reconocimiento a las dos intervinientes en sus explicaciones, y, sobre todo, quiero hacer un reconocimiento por el... la autocrítica que han hecho en el sentido de que no se ha hecho todavía lo suficiente en el campo de la discapacidad para tratar de incorporar a esa parte de discapacitados que pueden participar en el mundo laboral, no se ha hecho lo suficiente para esa incorporación plena.

Un ruego, en el sentido de animarlas, desde su ámbito sindical, a que sigan peleando para que se cumpla esa reserva, tanto en la empresa privada como en la Administración Pública, antes del 5, ahora del 10% de reserva; y que se cubra ese 10%, no digo... no digo haciendo favores especiales a aquel que tenga una discapacidad, sino que hagan unas pruebas acordes, no con la función que vayan a hacer, que ha de ser similar -quiero decir sus conocimientos- al resto, pero sí adecuarlas a su situación personal.

Y la sugerencia es en el sentido de que han hablado ustedes de que hay ciento cincuenta mil discapacitados en Castilla y León que pueden incorporarse -eso he querido entender- al mundo laboral. Pero hay otros muchos más -no digo la cifra, porque ya se ha dicho en esta Comisión, la hemos oído de los intervinientes de esta Comisión- de aquellos que son discapacitados y que no pueden incorporarse, bajo ningún concepto, al mundo laboral. Yo lo que les quiero pedir a ustedes, o el

ruego que les hago, o la sugerencia -si me permiten así... así decirlo- que les hago es que no olviden a esa otra... a ese otro mundo de la discapacidad que no puede incorporarse al mundo laboral, pero que necesita una atención de las... de los... de las Administraciones Públicas -digámoslo así- para que se le proporcione una vida lo más digna posible, dentro de una variedad de situaciones económicas de las familias que lo sufren, muy diversa y muy de distinto trato, pero que hay que hacer justicia con ellas a la hora de echarles una mano para atender esas situaciones.

Ustedes, que se preocupan -como han dicho muy bien, y es su función, así lo entiendo yo- de... de que se incorporen al trabajo aquellas personas discapacitadas que puedan incorporarse, no se olviden que existen otras que no pueden incorporarse. Y que ese granito de arena que ustedes pueden hacer desde... o pueden aportar desde sus organizaciones empresariales las verían con muy buenos ojos esas familias que están padeciendo a esos que jamás se pueden incorporar al mundo laboral. Muchas gracias.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR ALONSO ROMERO): Muchas gracias, señor Jambrina. Para contestar, tiene la palabra doña Concepción Ramos, en... en primer lugar.

LA SEÑORA RAMOS BAYÓN: Pues muchas gracias, señor Jambrina. Le agradezco enormemente estas sugerencias, y las admitimos con placer.

Efectivamente, de ese colectivo, de esas personas que ha hecho referencia, indudablemente, nosotros no nos olvidamos de ellas, por supuesto que no; pero ya entraríamos a hablar de... de otro tema, como puede ser la Ley a la Dependencia, que ahí sí que correspondería hablar de esos a los que usted se refiere, y que, por supuesto, las organizaciones sindicales no olvidamos, y que estamos trabajando. Y que, además, pues yo agradezco, por parte... por parte de usted, en este caso, que haya hecho mención. Y referencia en esta Comisión. Se lo agradezco, y por supuesto que en ese sentido estamos trabajando también.

Bueno, pues considerábamos que no era oportuno tratarlo en este momento, porque hablábamos específicamente de discapacidad, ¿eh?, pero sí que nos encantaría hablar, por supuesto, de esos colectivos que usted se refiere, que, entonces, ya entraríamos a hablar... sería, además, para nosotros, bueno, pues gratificante estar hablando de... de la Ley ya de Dependencia; entrarían ahí. Gracias.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR ALONSO ROMERO): Muchas gracias, señora Ramos. Señora García Corcoba.

LA SEÑORA GARCÍA CORCOBA: Gracias también su reconocimiento, su ruego y su sugerencia. Entiendo que la sugerencia va en la línea de que ahondemos más todavía en el trabajo y tengamos en cuenta también a esas personas discapacitadas que no pueden integrarse al mundo laboral. Como Concha ha dicho, pues hoy tocaba lo que tocaba; y sobre ellas, sobre ese trabajo que usted ruega que... que veamos, creo que en este país, ahora mismo, nadie tiene duda de que los dos sindicatos lo abordamos; la Ley de Dependencia y el acuerdo con el Gobierno es prueba de ello. Y, entonces, bueno, ahondaremos, pero no lo ponga en duda de que no lo estemos haciendo.

EL VICEPRESIDENTE (SEÑOR ALONSO ROMERO): Muchas gracias. Pues, no habiendo más asuntos que tratar, levantamos la sesión, no sin antes reiterar nuestro agradecimiento a las señoras comparecientes, doña Concepción Ramos Bayón, Secretaria para la Igualdad de UGT, y doña Bernarda García Corcoba, Secretaria de Mujer y Política Social de Comisiones Obreras.

Se levanta la sesión.

*[Se levanta la sesión a las dieciocho horas treinta y cinco minutos].*