

Diario de Sesiones de la Asamblea de Madrid



Número 540

10 de junio de 2025

XIII Legislatura

COMISIÓN PARA LAS POLÍTICAS INTEGRALES DE LA DISCAPACIDAD

PRESIDENCIA

Ilmo. Sr. D. Enrique Ruiz Escudero

Sesión celebrada el martes 10 de junio de 2025

ORDEN DEL DÍA

1.- PCOC-2566/2025 RGEP.9580. Pregunta de Respuesta Oral en Comisión, a iniciativa del Sr. D. Fernando García García, diputado del Grupo Parlamentario Más Madrid, al Gobierno, con el siguiente objeto: ¿Qué medidas específicas se han tomado para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad en esta Legislatura?

2.- PCOC-2671/2025 RGEP.9893. Pregunta de Respuesta Oral en Comisión, a iniciativa del Sr. D. Fernando García García, diputado del Grupo Parlamentario Más Madrid, al Gobierno, con el siguiente objeto: se pregunta por las medidas que se van a incorporar en

la región para mejorar la lista de espera para la obtención del grado de discapacidad en los Centros Base de la región.

3.- C-1708/2024 RGE.26520. Comparecencia de una persona representante de UGT Madrid, a petición del Grupo Parlamentario Socialista, con el siguiente objeto: informar sobre situación de las personas con discapacidad y su acceso al empleo en la Comunidad de Madrid. (Por vía del artículo 211 del Reglamento de la Asamblea).

4.- Ruegos y preguntas.

SUMARIO

	Página
- Se abre la sesión a las 16 horas y 2 minutos.	24483
— Modificación orden del día: introducción de un primer punto.	24483
— Elección de Vicepresidencia de la comisión.	24483
- Interviene la Sra. Sánchez Prieto proponiendo a la candidata a vicepresidenta.....	24483
- Queda elegida la Sra. Prados Vega como vicepresidenta de la comisión.....	24483
- Interviene la Sra. Monterrubio Hernando.	24483
— PCOC-2566/2025 RGE.9580. Pregunta de Respuesta Oral en Comisión, a iniciativa del Sr. D. Fernando García García, diputado del Grupo Parlamentario Más Madrid, al Gobierno, con el siguiente objeto: ¿Qué medidas específicas se han tomado para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad en esta Legislatura?	24483-24484
- Interviene el Sr. García García, formulando la pregunta.	24484
- Interviene la señora directora general de Atención a Personas con Discapacidad, respondiendo la pregunta.	24484-24486
- Interviene el Sr. García García, ampliando información.	24486
— PCOC-2671/2025 RGE.9893. Pregunta de Respuesta Oral en Comisión, a iniciativa del Sr. D. Fernando García García, diputado del Grupo Parlamentario Más Madrid, al Gobierno, con el siguiente objeto: se pregunta por las medidas que se van a incorporar en la región para mejorar la lista de	

espera para la obtención del grado de discapacidad en los Centros Base de la región.	24486
- Interviene el Sr. García García, formulando la pregunta.	24486-24487
- Interviene la señora directora general de Atención a Personas con Discapacidad, respondiendo la pregunta.	24487-24488
- Interviene el Sr. García García, ampliando información.	24489
— C-1708/2024 RGEP.26520. Comparecencia de una persona representante de UGT Madrid, a petición del Grupo Parlamentario Socialista, con el siguiente objeto: informar sobre situación de las personas con discapacidad y su acceso al empleo en la Comunidad de Madrid. (Por vía del artículo 211 del Reglamento de la Asamblea).	24489
- Exposición de la Sra. Muñoz Ibáñez, secretaria de Políticas Sociales de UGT Madrid.	24489-24494
- Intervienen, en turno de portavoces, el Sr. Arias Moreno, la Sra. Sánchez Prieto, el Sr. García García y la Sra. Pérez Abraham.	24494-24503
- Interviene la Sra. Muñoz Ibáñez, dando respuesta a los señores portavoces.	24503-24507
— Ruegos y preguntas.	24507
- Interviene el Sr. Arias Moreno.	24507
- Se levanta la sesión a las 17 horas y 38 minutos.	24507

(Se abre la sesión a las 16 horas y 2 minutos).

El Sr. **PRESIDENTE**: Muy buenas tardes a todos. Se abre la sesión. En primer lugar, con el parecer favorable de los portavoces de los grupos parlamentarios, se propone a la comisión una modificación del orden del día en los términos establecidos en el artículo 103.7 del Reglamento. La modificación, habiéndose producido la renuncia de la vicepresidenta de la comisión, a la cual agradecemos su labor durante todo este tiempo, consistiría en elegir en la presente sesión a la persona que cubra la vacante. Por lo tanto, ¿acepta la comisión la modificación del orden del día, que consiste en incluir como primer punto la elección de la vicepresidenta de la comisión? *(Pausa.)* La comisión la acepta por asentimiento y queda, por lo tanto, modificado el orden del día en los términos del artículo que he dicho antes del Reglamento, incorporándose, como primer punto del orden del día, la elección de la vicepresidenta de la comisión.

Entonces, pasamos al primer punto del orden del día, que es la designación de la vicepresidenta de la comisión por vacante, conforme a lo dispuesto en el artículo 65 del Reglamento de la Asamblea.

Elección de Vicepresidencia de la comisión.

Conforme a lo dispuesto este artículo 65, se ruega a la portavoz del Grupo Parlamentario Socialista, al que pertenecía la anterior vicepresidenta de la comisión, que proponga su candidatura.

La Sra. **SÁNCHEZ PRIETO**: Buenas tardes, presidente; buenas tardes a todos. Yo propongo a Ana Prados, la compañera que se incorpora ahora con nosotros.

El Sr. **PRESIDENTE**: Perfecto. Por lo tanto, entiendo que la comisión acepta la designación de doña Ana María Prados Vega como vicepresidenta de la comisión. *(Pausa.)* La comisión lo acepta por asentimiento, por lo tanto, ruego a la señora Prados Vega que ocupe su puesto en la Mesa y reitero mi agradecimiento a la señora Monterrubio por todo este tiempo. Muchas gracias.

La Sra. **MONTERRUBIO HERNANDO**: Muchísimas gracias a vosotros; ha sido un placer, un auténtico placer.

El Sr. **PRESIDENTE**: Muchas gracias. Agradecemos y le damos la enhorabuena a la señora Prados Vega por su nueva designación como vicepresidenta de esta comisión y ya pasamos al siguiente punto del orden del día.

PCOC-2566/2025 RGE.9580. Pregunta de Respuesta Oral en Comisión, a iniciativa del Sr. D. Fernando García García, diputado del Grupo Parlamentario Más Madrid,

al Gobierno, con el siguiente objeto: ¿Qué medidas específicas se han tomado para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad en esta Legislatura?

Pedimos a la directora general de Atención a las Personas con Discapacidad, a la cual agradecemos, una vez más, su presencia hoy aquí en esta comisión. *(Pausa.)* La pregunta la formula el señor García García, del Grupo Parlamentario Más Madrid.

El Sr. **GARCÍA GARCÍA**: Gracias, señor presidente. Estamos aquí para hablar de un tema incómodo, pero urgente: la falta de ambición de la Comunidad de Madrid en políticas de empleo para personas con discapacidad. Los números son los que son, así que veamos datos -todos oficiales y de reputadas organizaciones-: hoy solo el 28 por ciento de las personas con discapacidad en la región tienen empleo; las mujeres sufren un paro del 55 por ciento versus los hombres con discapacidad, del 44 -11 puntos menos-; solo el 7 por ciento de las políticas de formación para el empleo se dedican a discapacidad, cuando en Cataluña, por ejemplo, es un 10; el 80 por ciento de los contratos son temporales o en sectores precarios -limpieza, almacén, jardinería, packaging-; el 75 por ciento de las empresas con más de 50 trabajadores incumplen la cuota del 2 por ciento.

¿Qué hacemos desde la Comunidad de Madrid para favorecer el empleo de personas con discapacidad en todas estas empresas? La estrategia de empleo ya finalizada destinaba 6.000 euros de bonificación para la contratación indefinida, mientras que en regiones como el País Vasco se hace con el doble, 12.000 euros por año por cada contrato indefinido. Y, finalmente, siendo la comunidad autónoma más rica, sin embargo, estamos en empleo inclusivo por detrás de País Vasco, Navarra y Cataluña, que tienen unas tasas de empleo del 31, 32 y 30 por ciento; nosotros solo el 28. Estos datos muestran una realidad un poco vergonzante. Tenemos datos, tenemos recursos, pero seguimos fallando porque no es un problema de cifras, sino de voluntad política; así que la pregunta es: ¿qué medidas específicas se han tomado para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad en esta legislatura?

El Sr. **PRESIDENTE**: Muy bien, muchas gracias. Y para la contestación de la pregunta tiene la palabra la directora general.

La Sra. **DIRECTORA GENERAL DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD** (Serrano Fernández): Muchas gracias, señor presidente. Bienvenido a la comisión, señor García. Aprovecho estas palabras también para desearle todo lo mejor al señor Celada -que no he tenido la oportunidad de despedirle aquí, en la Asamblea de Madrid- en su nueva andadura profesional.

Como saben, la inserción sociolaboral es el proceso para integrar, acompañar e incorporar a las personas con discapacidad en el mercado de trabajo con el objetivo de que consigan un empleo adecuado a sus necesidades, conocimientos y habilidades. En la Comunidad de Madrid el desarrollo de políticas para el fomento de la contratación de personas con discapacidad compromete de forma transversal al conjunto del Gobierno y obedece a un plan rector. En concreto, en la Dirección General de Atención a Personas con Discapacidad se ofrece un conjunto de recursos de apoyo a la inserción laboral, que se agrupa bajo el programa Emplea Tu Capacidad, que otras veces ya he explicado aquí

en esta comisión, cuyo objetivo principal es acompañar a las personas con discapacidad o con enfermedad mental grave y duradera en la búsqueda de oportunidades de participación social y acceso y mantenimiento en el empleo.

Emplea Tu Capacidad ofrece actuaciones diferenciadas para dar respuesta a las diferentes necesidades de apoyo de las personas con discapacidad que desean acceder y participar en el mercado laboral. Con esta filosofía se ha diseñado un abanico de servicios que responden a las necesidades diferenciadas de apoyo de las distintas personas con discapacidad o enfermedad mental. Por un lado, tenemos los Cofoil, que, como saben, son los centros ocupacionales y tienen una media anual de atención de 979 personas; los centros de rehabilitación laboral, que son los CRL, que en el último ejercicio consiguieron un 65 por ciento de inserción laboral; las aulas de apoyo de la intermediación sociolaboral; también tenemos los Serpais, que persiguen la inclusión social y la participación en el mercado laboral ordinario de las personas con discapacidad intelectual mediante procedimientos de apoyo personalizados. Desde el año 2015 están funcionando cuatro Serpais distribuidos en las distintas zonas de la Comunidad de Madrid -el este, noroeste, sur y el de la ciudad de Madrid- para jóvenes de entre 19 y 29 años, que en el último año han atendido a 433 personas. Y este año, en el último trimestre, se va a abrir un nuevo Serpais específico para trastornos del espectro autista.

Por otra parte, tenemos la Oficina de Vida Independiente, que trata de acompañar en la formación y en el empleo a las personas con discapacidad física severa de entre 18 y 64 años; el número de asistentes personales que tiene esta Oficina de Vida Independiente para personas con discapacidad física severa es de 150. Y junto a estos servicios hay que destacar también las áreas formativo-laborales de los centros base, que enfocan su actuación en la atención individualizada de las personas con discapacidad en edad laboral, así como en las empresas. Además, desde mi dirección general se convoca anualmente una subvención destinada a entidades sin ánimo de lucro para acciones dirigidas a la inserción sociolaboral de personas con discapacidad; en el 2024, en la convocatoria que hubo se financió a un total de treinta y dos entidades con treinta y un proyectos, con un importe total de 1,5 millones de euros.

Y, por otro lado, en la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo se desarrollan programas de fomento de la inserción laboral de las personas con discapacidad gestionadas por la Dirección General de Empleo; entre ellas están los incentivos a la contratación indefinida de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria, el empleo con apoyos, y existen programas dirigidos al fomento del empleo en el mercado protegido, que son los Centros Especiales de Empleo; el programa de fomento de la integración laboral de personas con discapacidad en centros especiales de empleo y las unidades de apoyo a la actividad profesional.

Y, por último, desde la Dirección General de Formación de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo se desarrollan actuaciones para ofrecer formación especializada dirigida a personas con discapacidad intelectual adaptada a sus necesidades; existe una línea específica en la oferta de formación dirigida a personas desempleadas, que incluye especialidades adaptadas, como he dicho, a las necesidades que tengan. Por otro lado, en la convocatoria de Formación Profesional para el empleo

de personas con discapacidad física se recoge que los gastos necesarios para la adaptación de los recursos formativos a las necesidades de personas con discapacidad física también serán subvencionados, y las acciones formativas se impartirán en la modalidad presencial y estarán dirigidas a personas con discapacidad intelectual ocupadas y, prioritariamente, desempleadas.

Todas estas actuaciones tienen por objeto favorecer la actuación laboral de las personas con discapacidad física e intelectual en la Comunidad de Madrid, así como con enfermedad mental grave y duradera, como le he dicho antes. Y seguiremos trabajando, implementando nuevas medidas y aumentando presupuesto para este apoyo a las personas con discapacidad para que puedan acceder y participar plenamente en el mercado laboral, porque, como ya he dicho muchas veces, no hay mayor inclusión para estas personas que estar trabajando. Muchas gracias. Perdón, que he ido muy rápido, pero es que, si no, no me daba tiempo a todo.

El Sr. **PRESIDENTE**: Muchas gracias. A continuación, para contestación, tiene la palabra el señor García.

El Sr. **GARCÍA GARCÍA**: Gracias. Bueno, veo que menciona todos los programas que están en marcha. No menciona ni desmiente los principales datos que revelan cuál es la penosa situación de empleo de las personas con discapacidad en la comunidad. Me alegra mucho saber que van a hacer un nuevo Serpais dedicado al espectro autista; me parece superbuenas noticias, pero se va a quedar muy corto. Ha hablado de subvenciones a contratos indefinidos; eso ya existe y, como decíamos antes, otros gobiernos regionales como el País Vasco están ofreciendo el doble de dinero. Habló de la figura de empleo con apoyo como la panacea, pero el año pasado solo 2.100 personas de los 210.000 discapacitados en edad laboral pudieron disfrutar de este apoyo. Finalmente, le diría que no falta dinero, falta prioridad en su Gobierno y ambición. Podríamos ser líderes de empleo inclusivo, pero no lo somos. Dejen de gobernar con numeritos y piensen en la gente, por favor.

El Sr. **PRESIDENTE**: Muy bien. Muchas gracias. Pasamos al siguiente punto del orden del día.

PCOC-2671/2025 RGE.9893. Pregunta de Respuesta Oral en Comisión, a iniciativa del Sr. D. Fernando García García, diputado del Grupo Parlamentario Más Madrid, al Gobierno, con el siguiente objeto: se pregunta por las medidas que se van a incorporar en la región para mejorar la lista de espera para la obtención del grado de discapacidad en los Centros Base de la región.

También es una pregunta de contestación oral que también formula el señor García, del Grupo Parlamentario Más Madrid; adelante.

El Sr. **GARCÍA GARCÍA**: El 2 de junio publicaron el dato de la media de espera para la valoración de la discapacidad en Madrid y el número es aterrador: casi un año de espera, 315 días.

Cerca de 20.000 personas están esperando en Madrid una valoración que reconozca su discapacidad, más del 40 por ciento de estas personas que tienen pendiente la valoración esperan más de quince meses, cuando el máximo estatal son seis meses y el máximo autoimpuesto por ustedes es de tres. Hay gente que espera hasta dos años para una primera consulta, unos plazos que, además de ilegales, traen graves consecuencias: cercenan los derechos asociados a una condición de discapacidad desde el punto de vista de movilidad, de servicios sociales, de ayudas económicas, de desgravaciones fiscales.

En el año 2000, la media de espera para el certificado de discapacidad era de entre tres y siete meses; en aquel momento el director general de Servicios Sociales decía que se prestaba un mal servicio. Durante esa época del Gobierno de Gallardón se comprometieron a rebajar la espera a tres semanas. Una de las propuestas que plantea Famma es que los propios diagnósticos que los especialistas dan a los pacientes sean suficientes para el reconocimiento; en el fondo, las listas de espera son para que les vea otro médico que básicamente actúa de notario porque no hace diagnóstico. Así, ¿qué medidas se van a incorporar en la región para mejorar la lista de espera para la obtención del grado de discapacidad?

El Sr. **PRESIDENTE**: Muy bien. Muchas gracias. En el turno de contestación tiene la palabra la señora Serrano.

La Sra. **DIRECTORA GENERAL DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD** (Serrano Fernández): Gracias, presidente. Muchas gracias, señor García, por su pregunta. Los centros base, efectivamente, como bien ha indicado, son la puerta de entrada de los ciudadanos al conjunto de prestaciones, recursos y servicios públicos de las personas con discapacidad. Por ello, el Gobierno de la Comunidad de Madrid, consciente de la importancia de mejorar la calidad del servicio que estos centros prestan a los ciudadanos, a lo largo de los últimos años ha implementado una serie de medidas para que bajaran estos tiempos, consiguiéndose que se bajaran hasta 2023, que entró el dichoso baremo con la herramienta Baredi, que todos somos conocedores de las nefastas consecuencias que ha traído en la lista de espera de valoración del grado de discapacidad no solamente en la Comunidad de Madrid, sino en toda España.

Teniendo en cuenta este escenario, desde la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales, a través de mi dirección general, hemos puesto en marcha durante el año 2024 una serie de medidas cuyo objetivo general era reducir la lista de espera de valoración de la discapacidad y el tiempo máximo de resolución a seis meses, como bien ha indicado, que es el establecido. También le digo que superar los seis meses no es ilegal, porque entonces estaríamos en ilegalidad todas las comunidades autónomas; otra cosa es que no sea adecuado, pero en ningún caso ilegal. Esta serie de medidas incluyeron medidas específicas en materia de recursos humanos con el objetivo de crear nuevas plazas de profesionales en los equipos de valoración y, en este sentido, se produjo un aumento de plantilla de tres médicos generalistas, un psicólogo, tres asistentes sociales, un técnico de empleo y cinco administrativos; por último, se acordó aumentar la ratio diaria de citaciones a doce.

Se debe indicar en este sentido que, ante la permanente dificultad de ocupar las plazas vacantes de titulados superiores de la categoría de médicos y teniendo en cuenta la amplitud de la habilitación profesional recogida en el real decreto, hemos procedido a contratar tres fisioterapeutas para que se unieran a los equipos de valoración en tres centros base. Y, ante la dificultad que sigue existiendo para cubrir estas plazas vacantes de médicos, estamos trabajando para poder implementar nuevas medidas en materia de recursos humanos que ayuden a completar estos equipos de valoración para que se pueda realizar un mayor número de valoraciones. También se ha implantado la potenciación de las valoraciones no presenciales para reducir estas citas presenciales basándose en los informes médicos aportados por los usuarios. Por tanto, esta medida que usted indica, acertadamente, que además nos comunicó Famma, ya se está implementando desde hace tiempo, porque en la actualidad algunos centros tienen porcentajes cercanos al 50 por ciento en cuanto al número de expedientes valorados por informes, lo que permite acometer dichas valoraciones en tiempos más cortos. Además, se ha conseguido culminar la primera fase referida a la interoperabilidad entre la herramienta informática Baredi, que es la del Imsero, y nuestra aplicación informática. De cara a 2025 y 2026, como ya se ha anunciado en numerosos foros, tenemos pensado la apertura de dos nuevos centros base, uno estará en la sierra y otro estará en la zona sur, para dar cobertura en el caso de la sierra nordeste a 300.000 personas y en el caso del sur de la Comunidad de Madrid a más de un millón de personas.

En el ámbito de la agilización y simplificación de las cargas administrativas está en marcha todo un proceso de robotización de procesos administrativos, en colaboración con Madrid Digital y el personal administrativo de los centros base, que va a permitir automatizar las citaciones efectuadas a los ciudadanos a través de un SMS que les recordará los datos básicos de su citación, los podrán modificar y se les informará de que su grado de valoración es válido en tanto en cuanto la Administración de oficio no se lo revise, algo que sin duda le va a evitar cargas burocráticas al ciudadano, que también de eso se trata, de facilitarle todos estos trámites que tiene que hacer. Además, a partir de este verano se va a implantar un servicio de creación de call center para la atención telefónica automatizada que permitirá atender con toda inmediatez las numerosas consultas planteadas por los ciudadanos en relación con el conjunto de trámites y procesos relacionados con la valoración de la discapacidad; así, la Comunidad de Madrid tiene previsto implementar un conjunto de medidas ambiciosas, sin obviar las dificultades que se han descrito y para las que se están poniendo en marcha todos los mecanismos y esfuerzos disponibles, de esta forma se espera alcanzar el compromiso en la reducción de los tiempos de espera hasta los 180 días. Muchas gracias.

El Sr. **PRESIDENTE**: Muchas gracias. Se le ha acabado el tiempo. Justo son cinco minutos.

La Sra. **DIRECTORA GENERAL DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD** (Serrano Fernández): A propósito. *(Risas)*.

El Sr. **PRESIDENTE**: Sí. Para la réplica tiene la palabra el señor García.

El Sr. **GARCÍA GARCÍA**: Gracias. Ha dicho un montón de cosas, algunas que habían prometido antes, otras que me suenan nuevas. Ha soltado una retahíla de puestos, que si tres médicos, dos fisios; supongo que eso serían los trece profesionales y equipos adicionales que prometieron hace catorce meses, en abril de 2024, para reducir la lista de espera. En ese momento la lista de espera era de 300 días; catorce meses más tarde es de 315. Espero que el resto de las medidas que ha mencionado -algunas me parecen completamente loables-, ojalá, sean realidad pronto, especialmente los dos nuevos centros de valoración.

Creo que todo esto tiene que ver con una falta de interés en dedicar recursos y definir programas con herramientas eficientes para hacer esto bien. En Madrid vivimos en un mundo en el que se hacen rebajas fiscales por valor de 8.000 millones de euros al año a la gente que tiene más dinero, solamente con el impuesto sobre sucesiones rebajado para las ganancias de más de 1 millón, estamos dejando de ingresar 4.500 millones, pero el dinero que tiene que fluir a la discapacidad, o no fluye, o va despacio. En 2017 había diez centros base; en 2025 ya hay diez centros base. ¿Cuándo se va a solucionar la lista de espera? Me da la impresión de que el interés es cero patatero porque es el interés que despierta en ustedes las personas con discapacidad.

El Sr. **PRESIDENTE**: Muchas gracias. Agradecemos a la directora general, a la señora Serrano, su presencia aquí. A continuación pasamos al siguiente punto del orden del día, que es, a petición del Grupo Parlamentario Socialista, la comparecencia de Laura Muñoz, que es la secretaria de Políticas Sociales de UGT Madrid, a la que invitamos que suba también a la mesa para informar sobre la situación de las personas con discapacidad y su acceso al empleo en la Comunidad de Madrid.

C-1708/2024 RGE.26520. Comparecencia de una persona representante de UGT Madrid, a petición del Grupo Parlamentario Socialista, con el siguiente objeto: informar sobre situación de las personas con discapacidad y su acceso al empleo en la Comunidad de Madrid. (Por vía del artículo 211 del Reglamento de la Asamblea).

Tiene usted la palabra por tiempo de quince minutos, luego tendrán la réplica los grupos parlamentarios, de menor a mayor, por tiempo de diez, y usted tendrá otros diez para finalizar; lo digo a efectos de que sepa cómo se distribuye el tiempo, así que suya es la palabra.

La Sra. **SECRETARIA DE POLÍTICAS SOCIALES DE UGT MADRID** (Muñoz Ibáñez): Gracias. En primer lugar, os quiero agradecer sinceramente la invitación a comparecer hoy aquí en esta comisión de la Asamblea de Madrid, que es la casa de todos los madrileños y madrileñas y, por lo tanto, es mi casa también, para situar el debate público de la situación de las personas con discapacidad en nuestra comunidad, especialmente en el ámbito laboral, que es el que más me interpela a mí como representante de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores.

En segundo lugar, quiero hacer hincapié en el valor de hablar hoy aquí, que también es la casa de las más de 210.000 personas con discapacidad en edad laboral, que son madrileños y

madrileñas también con discapacidad, sobre su acceso y permanencia al empleo, pues estos factores son claves para la autonomía personal, la inclusión y la dignidad del más numeroso de todos los colectivos, que es el de las personas con discapacidad. Para ello os voy a exponer los puntos más relevantes de un informe que hemos elaborado recientemente en la Secretaría de Políticas Sociales de UGT Madrid, al objeto de poder esbozar en el breve tiempo del que dispongo, porque el tema daría para mucho más, por supuesto, el análisis de los datos más significativos que arroja el estudio, las condiciones más relevantes y las propuestas que desde UGT consideramos imprescindibles para implementar políticas públicas que mejoren la vida de las personas con discapacidad.

Este informe busca visibilizar la situación laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid, identificar retos estructurales y fundamentar propuestas para políticas públicas inclusivas y eficaces. Es fundamental orientar las políticas públicas porque este informe aporta datos actualizados, identifica brechas de género, de edad, de ocupación, de sector de actividad y denuncia las barreras al acceso, a la ocupación y a la permanencia en el empleo, lo que va a permitir diseñar unas medidas más ajustadas a la realidad de este colectivo.

Respecto a la metodología, me gustaría observar que la mayoría de los datos estadísticos, por supuesto oficiales, que hemos utilizado sobre el mercado laboral de las personas con discapacidad son de la propia Comunidad de Madrid y del INE en menor medida. Es importante señalar que hemos tenido la dificultad de que la EPA no ofrece datos desagregados por sexo para personas con discapacidad a nivel autonómico; con lo cual, una de las aportaciones que haré al final del informe irá en este sentido. El estudio abarca un periodo comprendido entre diciembre del 19 y diciembre del 24 para identificar la evolución de variables clave como pueden ser el sexo, la edad, el tipo de discapacidad, el sector de actividad, el modelo de contratación, la duración del desempleo, la inactividad, la prevalencia de la discapacidad en la población madrileña en edad laboral. Entre los hallazgos significativos que hemos encontrado y el análisis de los datos, podemos decir que la población con discapacidad en edad laboral tiene una baja participación laboral, solamente el 1,41 por ciento de las personas afiliadas a la Seguridad Social en Madrid tienen discapacidad reconocida, muy por debajo de su peso poblacional, que sería el 3,5 por ciento de la población. Advierto que estos datos no concuerdan con otros que se pueden dar porque se ciñen a personas con discapacidad en edad laboral con discapacidad reconocida; no quiere decir que no haya más personas con discapacidad. Por otro lado, como no tengo tiempo, si luego queréis podéis preguntarme algo sobre los avances legislativos -no había puesto la diapositiva correcta-. Como veis, voy proyectando algunos de los gráficos de las cuestiones que voy diciendo. Son muchísimos datos, así que he preferido haceros un PowerPoint para que os sea más ameno.

Otro problema, la alta inactividad. El 60,3 por ciento exactamente de las personas con discapacidad están inactivas, frente al 18,9 por ciento de la población sin discapacidad. Esta brecha, como veis, es brutal; es decir, que más de 6 de cada 10 personas con discapacidad está fuera del mercado laboral. No tienen empleo, pero es que ni siquiera lo buscan; no lo buscan por falta de expectativas -creen que no pueden encontrarlo- y, evidentemente, por falta de los apoyos necesarios. Luego, ya en las propuestas, también avanzo que será una línea en la que debemos trabajar. Por otro lado, la precariedad y la rotación es un tema también muy significativo en las personas con discapacidad;

el 75 por ciento de los contratos son temporales y cada una de las personas que firma un contrato, de media, en un año firma dos -es decir, que hay mayor número de contratos que de personas contratadas, evidentemente-; así evidenciamos la inestabilidad laboral.

Respecto a la concentración en el empleo protegido, el eterno problema del empleo en las personas con discapacidad, la concentración en los Centros Especiales de Empleo es de más del 75 por ciento -más del 75 por ciento, que se dice pronto-, y solo una minoría accede al mercado ordinario, lo que realmente está limitando la inclusión real y el desarrollo profesional de todas estas personas. Llama la atención aquí un dato, que es la altísima concentración, un 76,5 por ciento, de temporalidad en los Centros Especiales de Empleo; frente a ello, aquellas personas con discapacidad que obtienen un empleo en el empleo ordinario tienen una fijeza del 73 por ciento. Este es un tema que, evidentemente, requiere medidas drásticas.

La brecha por razón de sexo, evidentemente. Las mujeres siempre estamos peor en todos los ámbitos, los datos lo avalan, y las mujeres con discapacidad ya ipues qué os voy a decir! Las mujeres con discapacidad presentan mayores tasas de paro, un 55 por ciento, frente al total de parados con discapacidad; menor acceso a los contratos indefinidos, un 43 por ciento solamente, y mayor riesgo de precarización, entre otras. O sea, de esto podría estar una hora hablando, pero, evidentemente, no tengo tanto tiempo.

Respecto al tipo de actividad económica, tanto en el empleo como en el paro, que son dos parámetros diferentes pero que confluyen aquí, las personas con discapacidad se concentran en actividades como servicios, limpieza, administración, actividades sociales, y hay una escasa presencia en los sectores industriales y tecnológicos -también avanzo que diré alguna medida en este sentido al final-. Esta concentración limita las oportunidades y perpetúa, entre otras cosas, la vulnerabilidad ante las crisis sectoriales, que ya hemos vivido alguna.

El envejecimiento del colectivo. Casi un 60 por ciento de las personas afiliadas con discapacidad tiene más de 45 años, lo que dificulta la inserción y la estabilidad laboral. Este fenómeno está vinculado a la discapacidad sobrevenida y a la falta de programas de recualificación y adaptación de puestos para quienes adquieren la discapacidad a lo largo de su vida laboral, que cada vez son más personas, independientemente de que también la esperanza de vida de personas con discapacidad ha aumentado, sobre todo en ciertas discapacidades.

Por último, como punto a destacar de este informe, quería hablar del desempleo de larga duración. Aquí os he puesto una tabla donde se observa que más del 50 por ciento de las personas con discapacidad que están en el paro llevan más de un año, con el consiguiente riesgo de cronificación -como eran los datos os lo he querido hacer un poco más llevadero con las tablas-. Estudios como este son necesarios para implementar las políticas públicas que mejoren de verdad las vidas de las personas con discapacidad. ¿Por qué? Porque permiten identificar problemas estructurales -esto es muy necesario-, barreras y desigualdades que afectan al colectivo, facilitando la toma de decisiones basadas en la evidencia y no en la ciencia.

Los que me conocen ya saben que soy un poco obsesa de los datos y de los datos desagregados por sexo, porque si no sabes la situación de la que partes no puedes tomar las medidas oportunas para remediarlo. Este tipo de estudios ayudan a monitorizar el impacto de las políticas ya existentes, entre otras cosas, como puede ser la reforma laboral, la modificación del artículo 49 de la Constitución española, la reciente prohibición del despido automático en caso de incapacidad permanente o la recién aprobada estrategia Horizonte 2028 de discapacidad de la Comunidad de Madrid, y también para detectar las áreas donde es más necesario y más urgente intervenir. Son esenciales para diseñar políticas activas de empleo con enfoque de género y discapacidad -esto para nosotros es fundamental-, combatir la discriminación múltiple y promover la igualdad de oportunidades a la postre; por tanto, desde UGT tenemos una batería de propuestas y reivindicaciones.

Esta es una cuestión en la que solamente se podrá avanzar si hay un empeño de todas las partes, aquí no somos rivales, todos tenemos que estar unidos y unidas e intentar trabajar conjuntamente por que las personas con discapacidad mejoren su vida. Entre otras, proponemos: la reducción urgente -que ha salido este tema antes- de las listas de espera para el reconocimiento de la discapacidad, agilizando los procedimientos y aumentando los recursos de valoración. Los retrasos para obtener el reconocimiento oficial pueden superar el año impidiendo el acceso a derechos, a empleo protegido o a medidas de acción positiva. Bueno, ya hemos dicho que está en 315 días de media; bueno, el viernes pasado lo miré, no sé si ha cambiado. Desde luego, esto es inaceptable, es un campo donde se necesita mejorar totalmente.

Evidentemente, para hacer más valoraciones y más rápido huelga decir que se necesita más personal, más personal público, más equipos de valoración y más profesionales. Decía la directora antes, acerca de los profesionales, que no encontraban médicos para los equipos de valoración; evidentemente, si esos médicos tuvieran unas muy buenas condiciones laborales, que no son tantos, que es totalmente posible; yo soy empleada pública y me conozco la tabla salarial y lo que es el personal laboral, que serían estos médicos de nivel 10 y los complementos que se pueden hacer, quiero decir que hay mucho margen de mejora para que realmente sean unos trabajos atractivos.

El refuerzo de la inspección laboral y la sanción efectiva. No me canso de decir que es necesaria más inspección, más inspección y sanción ejemplar, porque no puede ser que te compense más pagar la multa que contratar a la persona con discapacidad. ¿Para qué esto? Para garantizar el cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por ciento. No podemos olvidar que esta es una obligación legal, todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras deben tener el 2 por ciento de las personas con discapacidad, todas las empresas ordinarias. También hay que vigilar el abuso de las medidas alternativas, porque muchas empresas hacen el truco de decir no puedo contratar a una persona con discapacidad y contrato con un Centro Especial de Empleo u otras alternativas, cuando realmente no se demuestra fehacientemente en el cien por cien de los casos que no se puede contratar a una persona con discapacidad. ¿Qué pasa si no se cumple la cuota de reserva al 2 por ciento? Evidentemente, que se perpetúa la exclusión en el empleo de las personas con discapacidad. Estos datos tan dramáticos que os he presentado, gran parte del problema viene de ahí, de que no se está

cumpliendo la cuota. Si el 2 por ciento de todas las empresas de más de 50 contrataran al menos una persona con discapacidad, los datos que yo traería hoy aquí serían muy diferentes.

Por otro lado, hay que reducir la temporalidad y la concentración en los Centros Especiales de Empleo, esta es una de las medidas que limitan la inclusión y la movilidad profesional. No cumplen realmente los Centros Especiales de Empleo con la función para la que fueron previstos, que es ser puente hacia el empleo ordinario. Y, entonces, aquí hay que darle una vuelta y hacer otras acciones para que realmente los Centros Especiales de Empleo cumplan la función para la que fueron diseñados.

Las campañas de sensibilización son fundamentales para eliminar los estereotipos y fomentar una cultura inclusiva en las empresas y en la sociedad. La capacidad que tiene la Comunidad de Madrid de hacer campañas de sensibilización y difusión y todos los medios a su alcance, la conocemos. Políticas activas de empleo con enfoque de género y discapacidad son imprescindible para reducir la inactividad y combatir la triple discriminación, cuando no más, que sufren las mujeres con discapacidad. Estas políticas deben incluir medidas de conciliación, de apoyo específico para mujeres, de corresponsabilidad en los cuidados y prevención de la violencia de género y la violencia sexual en mujeres y niñas. Son temas muy importantes; muchas mujeres adquieren discapacidad por motivo de la violencia de género, con la consiguiente pérdida del empleo y se quedan en estas situaciones.

Ante el envejecimiento del colectivo hay que implementar programas específicos de formación y recualificación -esto es imprescindible-, especialmente para mayores de 45 años y personas con discapacidad sobrevenida. En el ámbito laboral hay muchas personas que tienen la discapacidad sobrevenida después de una vida laboral, es decir, que no tienen discapacidad congénita, y es un ámbito en el que hay que adentrarse y avanzar.

Después, pedimos un plan de orientación laboral específico para las oficinas de empleo; yo llevo mucho tiempo en la Administración pública y lo he oído un montón de veces, pero yo no veo que esto sea una realidad. Este plan de orientación laboral tiene que estar centrado en las capacidades y potencialidades de las personas con discapacidad, no en sus discapacidades; es decir, en lo que sí pueden hacer, y aquí sería imprescindible una coordinación con los centros base, que emitieran un informe con las capacidades, no con las discapacidades.

El Sr. **PRESIDENTE**: Vaya concluyendo.

La Sra. **SECRETARIA DE POLÍTICAS SOCIALES DE UGT MADRID** (Muñoz Ibáñez): Vale. Me queda muy poquito; si no, me lo descontáis de los diez minutos, que no me queda nada. Bien, tengo compañeras que trabajan en oficinas de empleo y hace ya quince años me han comentado que se estaban formando en el método Estrella, que es este basado en las capacidades. Hay mucha formación, pero luego nunca se ha implementado en las oficinas de empleo; entonces, esto me parece imprescindible.

Para ir acabando, proponemos el aumento del 10 por ciento de la cuota de reserva en el empleo público, personal laboral y personal funcionario, al igual que ha hecho la Administración General

del Estado; un plan regional contra la brecha digital y la accesibilidad que garantice la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo -la brecha digital que tienen las personas con discapacidad, a muchas de ellas, las está excluyendo de empleos que podrían realizar perfectamente-; el desarrollo de un plan regional para la inteligencia artificial accesible e inclusiva, asegurando que la IA y las nuevas tecnologías se diseñen y apliquen con criterios de accesibilidad, equidad y no discriminación; tenemos comprobado que la IA está excluyendo a muchas personas, incluyendo a las personas con discapacidad.

Y, por último, ya para terminar, esto es un ruego, una petición, una propuesta: es necesaria la elaboración de encuestas propias específicas de personas con discapacidad en el portal de estadística de la Comunidad de Madrid. Como podéis comprender, para hacer este informe me lo he revisado de cabo a rabo; entonces, es imprescindible que haya estas estadísticas desagregadas por sexo para poder hacer un diagnóstico certero de la situación autonómica de este colectivo y conocer las distintas brechas que lo atraviesan. Y como luego voy a tener diez minutitos... Muchas gracias por escucharme.

El Sr. **PRESIDENTE**: Muchas gracias, señora Muñoz. Comenzamos con las intervenciones de los grupos parlamentarios y tiene la palabra el señor Arias, del Grupo Parlamentario Vox, por tiempo de diez minutos.

El Sr. **ARIAS MORENO**: Gracias, presidente. Buenas tardes a la compareciente y gracias también por estar aquí para exponernos este tema. Yo creo que se pueden crear muchos empleos, pero falta voluntad firme y dinero. El dinero público hay que gestionarlo, pero se está gestionando mal por exceso de corrupción y, además, es escaso. Hay una problemática en el empleo con las personas con discapacidad, que lógicamente tiene una mayor tasa de inactividad y de desempleo porque realmente se les está limitando mucho el acceso al mercado laboral.

Yo me voy a limitar a comentar, dentro de esta problemática, la última encuesta que se ha hecho entre las personas en edad laboral con discapacidad. El 72 por ciento de los jóvenes indicaron que, claro, una de las lastras que tienen es la experiencia, pero como todos los jóvenes; al final no acceder al primer empleo lastra mucho porque te piden experiencia y no la tienes. También es importante pensar que las personas con discapacidad necesitan a lo mejor una adaptación de horarios, y ellos dicen que muchas veces el horario también les es una lastra a la hora de tener el trabajo y mantenerlo. Y, luego, lógicamente, tienen escasez de oportunidades en áreas de interés; posiblemente dentro del área de interés tenemos que hablar o tendríamos, quizá, que abrir una mayor oferta de cursos de capacitación, de formación, para que no sean tan limitada en unos sectores muy concretos que hacen que al final eso se nos quede como una especie de cuello de botella, donde al final hay muchas personas, pero con una formación muy tipificada: la hostelería, la jardinería; bueno, a lo mejor habría que ampliar dicho espectro. Lógicamente, también hay un hándicap que ellos tienen, que muchas veces es su propia discapacidad. Y eso hace que yo crea -y voy a dar una serie de elementos o de puntos- que la sociedad tiene que cambiar, porque, si no cambia la sociedad, posiblemente estas barreras van a seguir existiendo.

Para mí hay indiferencia; muchas veces hay desconocimiento de las capacidades de las personas con discapacidad. No ha llegado a decir usted en su intervención, pero casi, que se desconocen mucho las capacidades de estas personas. También hay prejuicios, también hay una sobreprotección, y eso debemos tenerlo también en cuenta. Las familias muchas veces sobreprotegen a las personas con discapacidad. Hay discriminación, no podemos negarlo porque sería no ver todo el espectro que hay; hay sesgos inconscientes, las personas inconscientemente actúan de una determinada forma o actuamos de una determinada forma -no quiero dejarme al margen de esta afirmación-. La falta de accesibilidad: hay lugares de trabajo que no tienen esta accesibilidad y, por lo tanto, si no tienen accesibilidad ya creamos una barrera que no tiene que ver con la propia empleabilidad, sino con el acceso. Y, reitero, formación e información. Es normal que tengan estos obstáculos en el empleo; claro, los tienen en el acceso a la cultura, a la educación, al deporte, ¿cómo no lo van a tener en el empleo? Es un tema en el que socialmente debemos tener esta sensibilidad, sobre todo los dirigentes. Los Gobiernos son los que deben tener esta sensibilidad; no vale con que la sociedad civil o algunos o políticos la tengamos, sino también los Gobiernos como entes que son, los conseguidores.

Efectivamente, el 53 por ciento de los desempleados tienen discapacidad. Y ellos mismos en esta encuesta no tienen expectativas; consideran que no tienen expectativas. Su expectativa al acceder es baja, por lo tanto, algo tenemos que hacer para que ellos no crean eso, porque si una persona cree que su expectativa de conseguir un empleo es baja, la motivación se le está cercenando y, por lo tanto, hay que evitarlo. Con la edad, a medida que van cumpliendo años y esta expectativa se va cerrando, lógicamente, ellos mismos se van encerrando en sí mismos. Los jóvenes con discapacidad están tardando el doble que las personas que no tienen discapacidad, y ya es difícil encontrar un empleo para las personas jóvenes en España. Si una persona con discapacidad su tiempo medio de espera son dos años frente a doce meses, pues la verdad es que el futuro no es bueno. Encontramos que posiblemente hay que ayudar a las empresas. Creo que la LISMI está bien, pero lógicamente la LISMI también ejerce una barrera para la contratación y, por lo tanto, tenemos que analizar bien el 2 por ciento de la LISMI para ver cómo podemos ayudar a las empresas no solo a cumplir la LISMI, sino también a potenciar que contraten a las personas con discapacidad. El compañero de Más Madrid ha hablado de que el País Vasco da 12.000 euros frente a 6.000; claro, el País Vasco tiene una doble fuente de ingresos, ellos tienen los suyos propios, que los gestionan, y luego del Estado reciben dinero. Entonces, a lo mejor tenemos que analizar cómo poder ayudar a las empresas para bonificar o para incentivar que contraten a las personas con discapacidad.

Estoy de acuerdo, las mujeres en materia de discapacidad todavía tienen más dificultades que los hombres; esa brecha está ahí, los datos estadísticos están ahí y no lo podemos negar. Y el dato es fundamental, de todos los contratos que se hicieron para la discapacidad en los últimos veinte meses, solo el 34 por ciento fueron para mujeres, el resto fueron para hombres; entonces, lógicamente, es un dato que no podemos negar. Lo que más duele muchas veces, cuando uno analiza esta encuesta, es que el 90,4 por ciento de las personas menores de 30 años con discapacidad manifiestan haberse sentido discriminados en la búsqueda de empleo, por lo tanto, los estamos victimizando dos veces: por su propia discapacidad y por la propia discriminación.

Creo que la sociedad necesita un cambio profundo y un sentimiento sobre las personas con discapacidad. Y aquí viene lo que he dicho ahora, porque el 46,8 por ciento de los jóvenes con discapacidad busca su empleo en empresas logísticas, quizás es la única salida que encuentran, pero luego también está la hostelería, la limpieza y la seguridad, y ahí paramos. Por eso decía que tenemos que abrir mucho más el campo para que estas personas tengan una mayor capacitación en otras áreas que son fundamentales en la vida diaria de las personas, y, posiblemente, si tuvieran esa capacitación, tendríamos una mayor empleabilidad de las personas. El 82 por ciento de los jóvenes con discapacidad -es curioso- buscan empleo en empresas privadas, no lo buscan en la Administración; bueno, pues es un dato que tenemos también y que dejo sobre la mesa para poder analizarlo, ya que esta es la comisión competente para ello y somos el legislador y, por lo tanto, es un dato que nos debe hacer reflexionar.

Desafíos. Estoy totalmente de acuerdo con usted, absolutamente -lo tenía aquí, no nos hemos puesto de acuerdo; lo tenía ya escrito de antes-, evitar los retrasos en el reconocimiento de la discapacidad es fundamental, porque al final es una barrera insuperable y creo que es una barrera que, si realmente hubiese voluntad de acabar con ello, se podría limitar o reducir. Ya se hizo un plan; de hecho, lo hizo Ignacio Tremiño y funcionó. Bueno, pues creo que hay que hacer no uno, sino dos, tres o cuatro planes, igual que hizo Ignacio Tremiño, para conseguir que el plazo para ese reconocimiento se reduzca posiblemente a lo que marca la ley.

El Sr. **PRESIDENTE**: Vaya finalizando.

El Sr. **ARIAS MORENO**: Sí, señor presidente. Que se reduzca a lo que marca la ley, porque más de 180 días no es de recibo. Muchísimas gracias a la compareciente y quedo aquí a su disposición.

El Sr. **PRESIDENTE**: Muchas gracias. A continuación, por parte del Grupo Parlamentario Socialista, tiene la palabra la señora Sánchez Prieto.

La Sra. **SÁNCHEZ PRIETO**: Gracias, presidente. Pues nada, repito las buenas tardes. Señora Muñoz, bienvenida. Muchísimas gracias por venir a la comisión y aceptar comparecer para explicarnos el informe que han hecho sobre el mercado laboral y las personas con discapacidad. Antes de empezar, sí quisiera agradecer el trabajo que ha realizado nuestro compañero Jesús Celada, que es un hombre honesto, siempre dispuesto a trabajar por las personas con discapacidad, poniendo su tiempo, su esfuerzo y su dedicación para mejorar sus vidas y la sociedad que compartimos. Muchas gracias, Jesús, y muchos éxitos en tu nueva responsabilidad. Te echaremos de menos.

La directora general hoy nos ha hecho un resumen de todas las políticas de empleo para personas con discapacidad que tiene la Comunidad de Madrid. Hemos visto que no ha gastado mucho tiempo en ello y, desde luego, con lo que nos ha dicho nos ha dejado claro que nos quedamos muy lejos de las necesidades reales de las personas con discapacidad. No es suficiente el esfuerzo que hace Madrid para integrar laboralmente a las personas con discapacidad que viven en nuestra región. Señora Muñoz, yo quería felicitarle por la profundidad del informe que nos ha hecho y pedirle que nos envíe copia. Desde luego, con los datos que nos ha aportado sí que decimos con rotundidad que las políticas de empleo para personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid son un fracaso, son un fracaso!

Un fracaso, además, sostenido en el tiempo, es estructural e invisibiliza, margina y condena a la exclusión a miles de madrileños y madrileñas con discapacidad. Las personas con discapacidad siguen teniendo enormes dificultades para acceder a un empleo digno, estable y adaptado a sus capacidades. Y voy a decir todo esto, para que luego no me digan que me invento las cosas, porque los datos son absolutamente demoledores, y los míos los he sacado del informe anual del mercado de trabajo de las personas con discapacidad de la Comunidad de Madrid, datos de 2024, o sea, oficiales de la Comunidad de Madrid. Esos datos dicen que la tasa de actividad de este colectivo apenas alcanza el 39,7 frente al 81,1 de las personas sin discapacidad; esta brecha de más de 40 puntos porcentuales es inaceptable, ¿qué está haciendo el Gobierno de la señora Ayuso para cerrar esta brecha? Pues la respuesta es clara, poco o nada. Encima, esta tasa ha caído 3,3 puntos respecto al año anterior, o sea, no es que avancemos, es que retrocedemos.

El segundo punto que quería resaltar es que las personas con discapacidad representan en torno al 4,7 de la población madrileña en edad laboral -aquí discrepamos de la cifra porque yo digo lo que dice el informe este- y apenas suponen el 0,7 de los contratos registrados en 2024; es decir, el mercado laboral madrileño no solo no las integra, sino que además las ignora. De los más de 2 millones de contratos que se han formalizado en la región en 2024, solo 14.488 fueron para personas con discapacidad, y lo más sangrante, esta cifra ha descendido un 7,5 respecto del año anterior, en un contexto en el que aumenta la contratación en general; es decir, que volvemos a ir para atrás como los cangrejos. Más de la mitad de estas contrataciones siguen siendo temporales, como ha dicho la ponente; la tasa de contratación indefinida de este colectivo es solo del 40 por ciento, es decir, que 6 de cada 10 están con contratos temporales y eso representa 7 puntos por debajo de la media regional.

Cuando nos fijamos en los Centros Especiales de Empleo, donde se concentran tres cuartas partes de los contratos, observamos que es un modelo de inclusión segregada, donde la mayoría trabaja en entornos separados del mercado laboral ordinario y con peores condiciones. Entonces, este modelo, lejos de ser una solución, perpetúa una intervención asistencial y de gueto, que niega a las personas con discapacidad su derecho a competir en igualdad, y, desde luego, la recomendación de la convención no va en este sentido, sino por el empleo ordinario con ayudas y el apoyo necesario.

Las mujeres con discapacidad, pues sí, efectivamente, siguen siendo doblemente discriminadas o triplemente en la Comunidad de Madrid, porque todas aquellas que viven en zonas rurales, además de su discapacidad y su discriminación por género, por ser mujer, pues tienen también su discriminación por el territorio, ya que no hay políticas públicas específicas para revertir esta situación; se une a sus problemas la carencia de transporte público accesible y de recursos comunitarios, lo que las encierra en un círculo vicioso del que es imposible salir. Además, sabemos que la falta de accesibilidad no es solo física -aquí ya lo hemos dicho varias veces-, es estructural, es transversal y afecta a todos los ámbitos.

¿Cómo puede pretender la Comunidad de Madrid fomentar el empleo entre las personas con discapacidad si no garantiza su acceso en igualdad a la Formación Profesional? Lo hemos dicho ya varias veces, la mayoría de los centros de FP de titularidad pública no son accesibles: presentan barreras

arquitectónicas, ausencia de intérpretes de lengua de signos, inexistencia de bucles magnéticos, señalética deficiente, inexistencia de asistentes personales y una oferta formativa escasa y mal distribuida. El acceso a la cualificación profesional es la puerta de entrada al empleo y esa puerta está cerrada para miles de personas. Pero es que la realidad todavía es más cruel; si atendemos al nivel educativo de las personas con discapacidad, tal y como nos ha comentado además la ponente, el 43,5 por ciento de las personas desempleadas con discapacidad solo tiene estudios secundarios generales y apenas un 7 por ciento estudios superiores. O sea, ¿qué hacemos con la formación de estas personas? ¿Dónde están los programas de Formación Profesional adaptada, dónde están becas específicas, dónde los itinerarios de acompañamiento, dónde la orientación laboral especializada? Ayuso ha dejado solos a estos ciudadanos privándoles de las herramientas para competir en igualdad y, mientras tanto, se llena la boca de libertad y meritocracia, cosa que no es verdad. El 53 por ciento de las personas con discapacidad en paro llevan más de un año en esa situación. La mayoría son parados de larga duración, muchos de ellos cronificados en el sistema y sin una estrategia real de reinserción. Entre quienes permanecen en desempleo más de cuatro años, que en el informe de 2024 que he mencionado dice que son 2.986 personas, no hay ninguna política activa que les ofrezca una segunda oportunidad, ¡no hay!

Señorías, no podemos seguir normalizando estas cifras. No podemos aceptar que en pleno siglo XXI la inclusión laboral de las personas con discapacidad siga siendo la asignatura pendiente de esta comunidad. Y no es por falta de recursos, que somos la comunidad más rica; o sea, es que no hay voluntad política. Lo cierto es que este Gobierno no ha querido priorizar el empleo inclusivo; ha preferido delegar en los Centros Especiales de Empleo y mirar para otro lado, mientras las empresas ordinarias siguen sin cumplir sus obligaciones legales de reserva del 2 por ciento del empleo para personas con discapacidad. ¿Dónde está la inspección de la Oficina de Atención a la Discapacidad? ¿Dónde está? Lo he preguntado varias veces y no se me responde. ¿Dónde están las sanciones que tenía que haber interpuesto esta oficina? ¿Dónde están los incentivos reales? La realidad es que la Comunidad de Madrid ni innova ni lidera, por mucho que le siente mal, que siempre están diciendo que son los primeros del mundo mundial. Otras regiones avanzan hacia modelos de empleo con apoyo, empleo personalizado, iniciativas de emprendimiento inclusivo. Madrid sigue anclada en el modelo decimonónico de beneficencia laboral -como en todo- en este sector; apenas se fomenta el empleo autónomo entre las personas con discapacidad y el acceso a la Función Pública sigue siendo testimonial.

Dicho esto, yo le quería preguntar varias cosas. Por ejemplo, yo sé que ustedes son miembros del Consejo de la Discapacidad y quería preguntarles, ya que no consigo los datos, si les han informado de las inspecciones y sanciones que ha llevado a cabo la Oficina de Atención a la Discapacidad. Entre sus funciones, tiene la vigilancia de los derechos de estas personas y las sanciones. Como miembros del Consejo de Accesibilidad, ¿han tratado el tema de los centros educativos? ¿Han hablado de los centros de FP concretamente? En fin, me gustaría preguntarle también su opinión sobre el funcionamiento del Observatorio de la Discapacidad pero, dado que es un observatorio fantasma, no se lo voy a preguntar porque no existe. Muchas gracias.

El Sr. **PRESIDENTE**: Muchas gracias. Y, a continuación, tiene el turno de palabra el señor García García, por el Grupo Parlamentario Más Madrid.

El Sr. **GARCÍA GARCÍA**: Muchas gracias. Primeramente, muchas gracias por la presentación de este informe tan detallado, con tantos datos -que me ha encantado-, que pone de relieve la desastrosísima situación de la empleabilidad de las personas con discapacidad en Madrid después de treinta años de Gobierno del PP. Yo diría que tenemos muchos frentes abiertos que hoy no tienen visos de solución porque ni se les dedica el presupuesto suficiente, ni se tiene un plan actualizado, ambicioso, que utilice herramientas eficaces para solucionarlo. Por ejemplo, los Centros Especiales de Empleo, que no son la panacea, pero cumplen una función, en 2025 su presupuesto es de 95 millones; en 2024 fue de 90 millones. Esto es un incremento de un 2,5 por ciento; con lo cual, no se mejora nada, simplemente nos mantenemos en la inflación. Pero es que la previsión del número de trabajadores en los Centros Especiales de Empleo en 2024 era de 18.000 y en 2025 de 15.000. ¿Cómo puede ser que perdamos 3.000 empleos para personas con discapacidad en estos centros del año pasado a este?

Por otro lado, en nuestra región hay más de 35.000 personas con empleo protegido que cobran 2,5 euros la hora -según el informe de Plena Inclusión de 2024-, ¡es vergonzoso! En vez de garantizar un salario que sea por lo menos el salario mínimo interprofesional y garantizar el acceso al empleo ordinario, ¿qué está haciendo el Gobierno del Partido Popular? Para mejorar los dos datos anteriores es imprescindible que aumente el acceso de las personas con discapacidad al empleo ordinario porque la situación actual es bien mala. Todo esto pasa por algo que ya hemos hablado todos, la cuota de reserva del 2 por ciento. Hoy en día, de las 7.800 empresas con más de 50 empleados en la Comunidad de Madrid, un 12 por ciento cumplen con la cuota de reserva -bien-; un 8 por ciento contrata un servicio a Centros Especiales de Empleo; un 5 por ciento opta por realizar donaciones y un 75 por ciento, nada. El 75 por ciento son 6.874 empresas, ¿qué hace la Comunidad de Madrid para ayudarlas e incentivarlas a que cumplan la ley? Según los propios datos de la comunidad, en 2023 se realizaron 1.250 inspecciones; en el 62 por ciento de esas inspecciones no se cumplía la ley, pero solo hubo constancia de dieciocho multas. ¿Qué está pasando? Para favorecer este empleo ordinario es imprescindible fomentar la figura de empleo con apoyo a través, por ejemplo, de los Serpais y de otras herramientas. En Madrid hoy hay solo cuatro Serpais, que se cofinancian con los fondos sociales europeos, que son gestionados por entidades del sector, no por la comunidad. Estos cuatro Serpais que hay tampoco es que estén especializados completamente en el empleo con apoyo, cada uno tiene su grado de especialización en un sistema de ayuda de asistencia. Pero, vamos, como medida de los escasos recursos que se dedican a este programa de empleo con apoyo, un dato: en 2024 solo 2.100 personas contaron con esta figura de empleo con apoyo; 2.100 personas es el 1 por ciento de las 210.000 personas discapacitadas en edad laboral que hay en la Comunidad de Madrid. Me cansa esto, la verdad; no entiendo nada.

Con la propuesta de UGT para corregir todas estas desigualdades la verdad es que comulgamos completamente, estamos súper de acuerdo. Yo destacaría las siguientes: diseñar políticas activas de empleo con enfoque de género y discapacidad para combatir esa discriminación múltiple y promover la igualdad de oportunidades, corregir problemas estructurales, barreras y desigualdades que

afectan a este colectivo, pero esto hay que hacerlo bien. El otro día estuvo aquí la directora general del SEPE y nos contó en la sesión de la Comisión de Economía que la comunidad está aumentando las subvenciones actuales de 7.500 euros que se dan por contratos indefinidos y de 6.500 euros que se dan para personas con discapacidad intelectual elevada; se están dando 500 euros más si eres mujer, solo 500 euros más. Está claro que la Comunidad de Madrid, la comunidad más rica de España, puede y tiene que hacerlo mejor, aumentando los importes o implementando otra serie de medidas de incentivación a la contratación de mujeres con discapacidad.

Todos hemos hablado de reducir las listas y vamos a mencionarlo otra vez: es imprescindible. Hay que agilizar esos procedimientos, aumentar los recursos, tener en cuenta que hoy esos retrasos muy a menudo superan el año y eso impide a estas personas acceder a empleo protegido y a medidas de acción positiva. Es necesario multiplicar, multiplicar bastante, los actuales recursos. Hay que reforzar a la inspección laboral y la sanción efectiva; hay poca inspección y hay cero sanción para que se pueda cumplir la cuota de reserva del 2 por ciento.

Habéis hablado de la temporalidad, me parece superinteresante. Me parece superinteresante también que en el empleo ordinario la temporalidad se reduce drásticamente -es otra señal de que tenemos que ir hacia el empleo ordinario-, y una de las mejores figuras para andar el camino hacia el empleo ordinario es de nuevo la figura del empleo con apoyo. En la Comunidad de Madrid no se está muy interesado en promover esto. El presupuesto que se está destinando a estos programas es de 4 millones de euros; en el País Vasco se dedican 8. Recordemos que el País Vasco tiene tres veces menos que población que España..., perdón, que Madrid -bueno, es que Madrid es España y España es Madrid-; con lo cual, en realidad, per cápita están dedicando seis veces más que nosotros.

Y, para terminar, un dato: en 2023, entre la población general, en Madrid había un 19 por ciento de personas en riesgo de pobreza y exclusión; para las personas con discapacidad este 19 por ciento se convierte en un 29 por ciento, un 10 por ciento más. En el País Vasco es el 21 -10 puntos menos-. Es obvio que las pésimas políticas de empleo para las personas con discapacidad es una de las causas que genera este riesgo de pobreza y exclusión social. Es fundamental que el Gobierno de la Comunidad de Madrid cambie de rumbo completamente, aumente de manera drástica los recursos, empiece a utilizar las herramientas adecuadas para terminar con la actual discriminación que ejercen a través de la inacción y la infrafinanciación contra las personas con discapacidad. Gracias de nuevo por venir.

El Sr. **PRESIDENTE**: Muy bien, muchas gracias. Y pasamos al último turno de intervención. Por parte del Grupo Parlamentario Popular tiene la palabra la señora Pérez Abraham.

La Sra. **PÉREZ ABRAHAM**: Gracias, presidente. Buenas tardes, señorías. Señora Muñoz, bienvenida a esta comisión y gracias por su exposición, que he escuchado con suma atención, igual que las de mis compañeros diputados, que, aunque no comparto algunas de sus afirmaciones, de lo que sí estoy segura es de que todos los aquí presentes buscamos la mayor inclusión de las personas con discapacidad en nuestra sociedad. Y precisamente para lograr esa inclusión está trabajando el Gobierno

de la Comunidad de Madrid con todas sus políticas y planes de acción en favor de la integración e inclusión laboral de estas personas, y esta tarde lo hemos podido comprobar una vez más con la intervención de la directora general de Discapacidad.

El compromiso de la Comunidad de Madrid es claro y se pone de manifiesto en la estrategia madrileña de atención a personas con discapacidad Horizonte 2028; una estrategia con 316 medidas, 4.800 millones de euros de inversión, donde una de sus líneas de actuación, la cinco concretamente, está dedicada a formación y empleo. También con la estrategia Madrid por el empleo 2025-2027, con un amplio presupuesto destinado a medidas específicas para personas con discapacidad, como ayudas e incentivos a la contratación, formación específica o la especialización de una oficina de empleo para la atención de estas personas. Y no me quiero olvidar también de la Feria de Empleo, de la que luego volveré a hablar.

Señora Muñoz, no me ha parecido escuchar en su intervención nada positivo de la gestión del Gobierno de la Comunidad de Madrid en cuanto a la inserción laboral y el trabajo que se está haciendo para conseguir esta inserción laboral, el acceso al empleo de estas personas con discapacidad, y pienso que para dar veracidad a una intervención es justo siempre reconocer lo que se está haciendo en esta comunidad en favor del acceso al empleo de estas personas. A mí me gustaría, señor presidente, por si la compareciente no lo conoce, aprovechar parte de mi turno para recordar tan solo algunas cuestiones que está haciendo el Gobierno de la presidenta Ayuso para conseguir mejorar la inserción laboral y el empleo de las personas con discapacidad en nuestra región. Tenía aquí unos datos que no iba a dar, pero sí me gustaría hacer referencia a uno al que ha hecho referencia la señora Sánchez del Grupo Socialista, porque es cierto que los datos a veces, cuando hablamos de ellos, son muy farragosos y no se entienden, sobre todo si no se ponen en contexto. Decía la portavoz del Grupo Socialista que la tasa de actividad de personas con discapacidad en 2023, que son los últimos datos publicados, alcanzaba el 39,7 por ciento, pero no lo ponía en relación con el dato a nivel nacional, que en la Comunidad de Madrid es 4,2 puntos superior al dato nacional. También en cuanto a la afiliación a la Seguridad Social, según los últimos datos disponibles también del año 23, se alcanzó la cifra de 61.842 afiliados en edad laboral con grado de discapacidad reconocido. Este número de afiliados tan solo representa el 1,7 del total de la afiliación en la Comunidad de Madrid -creo que usted, señora Muñoz, lo puso de manifiesto-; sin embargo, respecto a la variación anual, la afiliación de personas con discapacidad se ha incrementado un 1,8, lo que ha supuesto 1.117 personas más en el año 23. A pesar de esto, nunca debemos caer en la complacencia y por eso desde la Comunidad de Madrid se sigue trabajando en este ámbito.

La nueva estrategia Madrid por el Empleo 25-27 cuenta con algunas medidas relevantes, tanto por el esfuerzo de inversión para su ejecución como por la incidencia en colectivos vulnerables. A mí me gustaría destacar el establecimiento de una oficina de empleo especializada para personas con discapacidad que se pondrá en marcha en breve. En esta oficina se creará un espacio específico para su atención que contemplará tanto elementos innovadores de accesibilidad como una atención técnica especializada, utilizará herramientas comunes y otras más innovadoras; tras el diagnóstico y diseño del itinerario, se realizará un acompañamiento personalizado y se derivará a servicios especializados a las

personas con discapacidad en búsqueda de empleo, y trabajará, además, de forma coordinada con otras unidades de la Administración y con entidades especializadas para facilitar así un enfoque integral.

Señorías, la Comunidad de Madrid trabaja desde hace años para conseguir la mayor integración laboral de las personas con discapacidad, y lo hace por dos vías, como ustedes han puesto de manifiesto aquí, con medidas de apoyo al empleo protegido y con medidas de promoción de acceso al empleo en el mercado libre. En cuanto a la integración laboral en el mercado protegido, la Comunidad de Madrid convoca todos los años subvenciones destinadas a los Centros Especiales de Empleo. Sinceramente, no sé qué problema tienen ustedes con los Centros Especiales de Empleo, a mí me gustaría que fueran capaces de decirles a esas familias con hijos con discapacidad que encuentran en los Centros Especiales de Empleo una salida laboral el problema que tienen ustedes con los Centros Especiales de Empleo.

En cuanto a esta convocatoria, la directora general de Empleo, como usted ha dicho, el pasado viernes en una comisión en esta Asamblea dijo que para este año 2025 la cifra de esta convocatoria alcanza los 97 millones de euros. Son 97 millones de euros para la convocatoria del próximo mes de julio para estos centros especiales. Dudo sinceramente que haya ninguna otra comunidad autónoma que tenga una apuesta presupuestaria y una apuesta de gestión de programas de empleo dirigidos a personas con discapacidad superior a la que tiene la Comunidad de Madrid. A ello hay que sumar los incentivos para el fomento a la contratación de personas con discapacidad que se viene realizando desde hace años, una apuesta de promoción del acceso al empleo ordinario. Por eso, además de la labor de sensibilización que ya realiza la Administración, se ofrecen incentivos a la contratación y ayudas al empleo con apoyo. El presupuesto para este año 2025 es de 4 millones de euros.

Señorías, podrán ustedes decir que no es suficiente, vale, pero en ningún caso creo que puedan decir que la Comunidad de Madrid no está haciendo un gran esfuerzo para impulsar el acceso al empleo de las personas con discapacidad. He escuchado cosas que, desde luego, hacen daño a los oídos. Decía usted, señor García, que no pensábamos en las personas, que gobernábamos con numeritos. Pésimas políticas de empleo, desastrosísima situación o el fracaso en políticas de empleo para personas con discapacidad, decía usted, señora Sánchez. O, señor Arias, falta de voluntad y falta de sensibilidad. De verdad, ¡por favor!

No quiero olvidarme también de la Feria de Empleo, organizada por la Dirección General del Servicio Público de Empleo de esta comunidad, que se celebró en noviembre del pasado año y que se celebra todos los años -la de noviembre fue la décimo quinta edición-, en donde se potencia la visibilidad de las personas en el mercado de trabajo, la sensibilización a las empresas, la intermediación entre las empresas y las personas con discapacidad. También en esta feria se informa de las medidas de contratación, a las empresas de más de 50 trabajadores de la obligación legal de cubrir un 2 por ciento de la plantilla con trabajadores con discapacidad. Señora Sánchez, si están tan en contra de las medidas alternativas que dice la ley para las empresas con más de 50 trabajadores que no cumplen ese 2 por ciento, ¡pues cambien ustedes la ley, que para eso están en el Gobierno! Los datos en esta última

edición de la feria fueron un éxito en cuanto a participación se refiere, superando los datos del año anterior.

Presidente, termino ya, pero no sin antes recalcar el compromiso de la Comunidad de Madrid en fomentar el acceso al empleo de las personas con discapacidad, siempre teniendo en cuenta las capacidades de cada uno y los apoyos que cada persona necesita, porque no todas las personas con discapacidad, sobre todo si estamos hablando de discapacidad intelectual, pueden estar en el mercado ordinario. Hay que intentar que puedan trabajar en un puesto digno y acorde a sus capacidades, en empleo protegido o en empleo ordinario, según sus aptitudes y donde mejor se encuentren.

Y ya para terminar me gustaría hacerle a la señora Muñoz dos preguntas. El pasado viernes, ustedes, como bien ha dicho, presentaron este informe, y en la nota de prensa que he podido leer de la presentación del informe decían ustedes que la reforma laboral del actual Gobierno de España no había supuesto un avance relevante para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con discapacidad. A mí me gustaría preguntarle si podría usted concretarnos cuáles son las razones por las que la reforma laboral del Gobierno de España no ha servido para este objetivo. Y, por último, el pasado mes de diciembre, en el Senado, en la Comisión de Discapacidad se debatió una moción presentada por mi grupo parlamentario, el Grupo Popular; por cierto, moción que el Partido Socialista no apoyó y donde se instaba al Gobierno a seguir avanzando en incentivos a las empresas que contraten a trabajadores con discapacidad. Y a mí me gustaría preguntarle, señora Muñoz, si considera usted que esta medida sería una buena medida para mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad en el empleo ordinario. Muchas gracias.

El Sr. **PRESIDENTE**: Muchas gracias y, a continuación, para la contestación global a todos los grupos parlamentarios, tiene la palabra la señora Muñoz por tiempo de diez minutos también.

La Sra. **SECRETARIA DE POLÍTICAS SOCIALES DE UGT MADRID** (Muñoz Ibáñez): Muchas gracias. Bueno, pues es que me han dicho tantas cosas que no sé si voy a tener tiempo de contestarles a todos. Respecto a las preguntas que me ha hecho el Grupo Parlamentario Vox, hace falta dinero; estoy totalmente de acuerdo. Preguntaba por la tasa de actividad y por qué es muy preocupante en las mujeres; es muy preocupante en las personas con discapacidad, pero tienen peor tasa de actividad. Y también se da el caso de muchas mujeres que trabajan en cuidados sin que conste en ningún sitio, algunas incluso en situación -es fuerte lo que voy a decir- algo parecida a la semiesclavitud, porque no se detectan -que podría ser otra vía- estas situaciones que sufren y padecen las mujeres; no es solo violencia de género, sino también muchas mujeres con discapacidad cuidan a otros familiares con discapacidad 24/7.

Lo de las áreas de interés para los jóvenes, pues, efectivamente, he hablado de un plan de brecha digital. En el tema de la inteligencia artificial hay muchos jóvenes; nosotros mismos en UGT hemos hecho unas exitosas jornadas de discapacidad el año pasado y había una chica joven con una parálisis cerebral bastante incapacitante que era diseñadora de contenidos. Hicimos unas camisetas, las vendió todas; la chica tenía unas ideas maravillosas. Quiero decir que las tecnologías deben ayudar al

empleo de los jóvenes -y no tan jóvenes, por supuesto-, más que excluir de estos empleos del futuro por la brecha digital. Por ese motivo he dicho que me parecía muy importante.

Sobre lo de la LISMI y ayudar a las empresas, la estrategia Madrid por el Empleo no es que no la quiera mencionar -voy a contestar un poco también al Grupo Parlamentario del PP, que estoy de acuerdo con algunas de las cosas que ha dicho-, si yo tuviera una hora para hablar de esto hubiera incluido muchísimos temas, pero en mi réplica sí que tenía la estrategia de Madrid por el Empleo. UGT participa activamente, como bien sabrán ustedes, en la elaboración de la estrategia de Madrid por el Empleo, y todos los sitios donde está UGT, donde están los sindicatos de clase, donde hay concertación social, mejoran los documentos. Creo que es un empeño de la Administración con la patronal y con los sindicatos más representativos poder participar y elaborar estrategias que sean lo más conveniente para la ciudadanía y para la sociedad. Efectivamente, no es el primer año que hay esto, porque esta estrategia tiene una larga historia ya. Esta estrategia tiene incentivos para la contratación de personas con discapacidad, y es verdad que se aumenta en 500 euros si la persona con discapacidad que contratas es una mujer. Yo digo, si llevamos tantos años con estos incentivos, que están muy bien, ¡ojalá pudieran ser más!, y no tienen el efecto que deseamos, quizá deberíamos replantearnos que el foco a lo mejor no es si pongo 500 o 600, el foco es cómo hacemos incidencia en las empresas para que realmente quieran contratar a una persona con discapacidad. Casi siempre es cuestión de dinero, porque sin dinero no podemos hacer nada, tristemente, pero a veces hay que darle una vuelta y mirar a ver qué actuaciones podemos hacer, porque no podemos estar chocándonos con la misma piedra permanentemente. El número de contrataciones, por ejemplo, incentivadas para contratar mujeres víctimas de violencia de género es ínfimo, sobra dinero de esa partida. ¿Y qué es lo que pasa? Que no se está haciendo incidencia en cómo las empresas pueden conocer estos incentivos, que no todas las conocen, y cómo pueden contratar a personas en estas situaciones.

Con lo de los retrasos en la lista de espera y el plan de choque estoy muy de acuerdo. Y ya lo he dicho antes, si de verdad se quiere hacer un plan de choque pasa por la contratación, y si hay falta de personas que quieran trabajar en estos equipos, evidentemente hay un problema con las condiciones laborales y, entonces, creo que ahí perfectamente la Comunidad de Madrid podría hacer más.

Después, a la parlamentaria del Grupo Socialista, evidentemente os voy a mandar una copia del informe a todos los que estén interesados, no hay ningún problema. La temporalidad es un problema grandísimo, como bien has dicho. La triple discriminación que sufren las mujeres es que no es triple, solo con lo que hemos hablado ya es cuádruple, porque no solamente es por sexo, por discapacidad y por edad, que no olvidemos que la edad es un tema muy importante, pero el tema de la ruralidad me parece muy importante. Nosotros hemos participado en la elaboración de la estrategia Horizonte 2028 activamente; puede dar fe la directora que ha estado compareciendo de la cantidad de propuestas que ha recibido por parte de nuestro sindicato. Es un tema que excluye de la igualdad de oportunidades porque no tienes igual de accesibles los recursos si vives en la capital o si vives en una población pequeña, si vives en un distrito o si vives en otro con el número de recursos que tiene cada distrito. Así que el tema de distritos norte y sur, y ruralidad y gran ciudad es un tema donde hay mucho por avanzar.

Sobre el Consejo de la Discapacidad, que me han preguntado, a mí me daba pena que todas las propuestas que enviamos, que, como ustedes han podido comprobar, entre las que he dicho no me parece que ninguna sea una locura irrealizable, tristemente no nos han aceptado la gran mayoría de ellas, pero ni a UGT ni a los sindicatos ni a las organizaciones de la discapacidad. Hasta en el nombre, que es una cosa que no cuesta dinero, no hemos estado conformes, sobre todo las organizaciones de la discapacidad. Se ha puesto en la línea uno: inclusión, o sea, no querían que se llamara atención a la discapacidad porque es una cuestión que va más allá, es un poco estar en sintonía con la declaración de los derechos humanos de las personas con discapacidad. Por otro lado, desde UGT nos esforzamos muchísimo, hemos hecho hasta tres propuestas diferentes para que la igualdad de género fuera una línea importantísima en la estrategia 2028. Bien, no nos aceptaron que fuera una línea estratégica, una línea específica, un área; no lo aceptaron porque decían que eso era transversal y afectaba a todo, pero si luego ves las trescientas y pico medidas -316, creo- de la estrategia, evidentemente, todos los problemas que yo he relatado que sufren y padecen las mujeres con discapacidad no se ven reflejados en esas medidas concretas. Creo que si cada una de esas grandes líneas tuviera una línea específica - como, por ejemplo, la tiene la accesibilidad, con toda la razón de ser-, y una fuera mujer, entonces creo que sería un gran avance en las medidas que ahí se podrían implementar para la inclusión y la igualdad de las mujeres con discapacidad.

Más Madrid preguntaba por las condiciones de los Centros Especiales de Empleo. A ver, quiero aclarar que yo no tengo absolutamente nada en contra de los Centros Especiales de Empleo, pero tengo mucho a favor de que sirvan para el cometido para el que fueron creados y que se respeten las condiciones laborales, porque sí es verdad que muchas veces las condiciones laborales en las que se trabaja en algunos -no voy a decir todos- de estos centros son muy lamentables. Entonces, ahí el tema de la inspección, pues también. ¿Y qué pasa con esas empresas que has dicho que no cumplen con el 2 por ciento de la cuota? Pues es la realidad, no pasa nada. No pasa nada, y si les pasa es una multa, que no es muy grande, porque podéis comprobar las cuantías, pues tampoco es para tanto. Entonces, yo creo que es mejor hacer incidencia en que las empresas realmente se comprometan.

Decía la parlamentaria del Partido Popular que no había dicho nada positivo. No, no, yo tengo cosas positivas también que decir, aquí ni nadie lo hace todo perfecto ni todo fatal. Estos incentivos a la contratación es dinero, es decir, voluntad de que realmente las personas con discapacidad encuentren un empleo y tengan un empleo, pero hay que reorientar las políticas públicas y para eso hay que mirar los datos que tenemos encima de la mesa. Lo de la estrategia de Madrid por el Empleo que ya lo he mencionado.

La reducción de la temporalidad y la reforma laboral. No quiero esquivar este tema, la verdad, porque la reforma laboral ha servido para que el 73 por ciento de las personas con discapacidad que trabajan en el empleo ordinario tengan unos contratos indefinidos, para eso ha servido la reforma laboral. ¿Qué ha pasado con la reforma laboral? Y lo siento porque yo no me caso con nadie, lo que pasó fue que al final de la reforma laboral, que por supuesto yo considero que es muy buena reforma y que ha mejorado la situación del empleo en nuestro país, excluye a los Centros Especiales de Empleo del tema de la fijeza. Podría hablar más tiempo, pero no tengo suficiente. ¿Por qué motivo, si no, van

a tener un setenta y pico por ciento de temporalidad los Centros Especiales de Empleo? Entonces, esa es una cuestión que hay que arreglar. Nada es perfecto, ni lo de un sitio ni lo de otro.

Después, se reduce el número de contratos -que lo has dicho-; es muy llamativo. Se hacen medidas, se implementan políticas, se ponen fondos y baja el número de contratos. Es cierto y es verdad que la pandemia es un antes y un después porque el empleo en las personas con discapacidad iba subiendo - evidentemente, como ha dicho la parlamentaria del PP, esto no es una isla, hay que poner los datos en contexto-, pero pegó tal bajonazo en la pandemia que hasta que eso se recupere no es un año, ni dos años, ni tres años, y aun así vamos en una tónica ascendente.

El riesgo de pobreza, que comentabas también, es un tema muy importante. Se necesitan ayudas, más ayudas para las familias, pero también para las personas adultas en temas de accesibilidad. La discapacidad es muy cara, cualquier ayuda técnica que necesitas le supone a una familia mucho más dinero que a una familia que no tiene hijos con discapacidad.

Y ya para terminar, para contestar a las preguntas de la parlamentaria del PP, sobre la oficina de empleo especializada en personas con discapacidad, ¡fenomenal! Estamos encantados de la vida de que sea una de las medidas que se incluyen en la Estrategia 2028, pero tiene que ser una realidad. Por supuesto, de hoy a mañana no tenemos una oficina de empleo, pero tiene que ser una realidad porque muchos proyectos que se ha dicho que se iban a llevar a cabo en oficinas de empleo luego no han sido una realidad. Pongo aquí a disposición a trabajadores de oficinas de empleo que os cuenten la formación en el programa Estrella basado en las capacidades; hace quince años, ¿cuándo se ha implantado eso en las oficinas de empleo? Estamos esperando todavía. Entonces, me alegraría mucho que esto fuera una realidad y que pueda llevarse a cabo. Y, por supuesto, nos tiene a la UGT a disposición para todo lo que podamos ayudar a que esto sea una realidad. Tened en cuenta que las personas que saben cómo es una oficina de empleo, cómo funciona, son las personas trabajadoras, son las que hacen este trabajo día a día. Creo que las personas trabajadoras tenemos mucho que decir en estas cuestiones; además, es que me consta que están haciendo grupos para ver cómo se puede implantar este tema, o sea, que yo veo la voluntad perfectamente porque estoy con los pies en la tierra acerca de cómo está la situación.

El Sr. **PRESIDENTE**: Vaya concluyendo.

La Sra. **SECRETARIA DE POLÍTICAS SOCIALES DE UGT MADRID** (Muñoz Ibáñez): Sí, ya lo último -es por no dejar sin contestar- sobre la Feria de Empleo y Discapacidad, UGT lleva muchísimos años participando anualmente en la Feria de Empleo y Discapacidad. Doy fe de que es superexitosa, que cada vez acuden más personas con discapacidad, muchas personas jóvenes con unas expectativas que hay que tener ojo, porque luego quizá no se cumplen las expectativas de querer encontrar el empleo, y luego tener la tasa de actividad que va aumentando a medida que va decayendo un poco la confianza que se tiene en encontrarla. Entonces, sí, sí, yo animo a que se siga celebrando y se podrían implementar algunas medidas para que realmente hubiera un porcentaje de personas que pudieran salir de allí al menos con una entrevista; ya no digo con una oferta de empleo, al menos con una entrevista. Me consta que se hacen sesiones de entrevistas con las empresas, o sea, conozco el

funcionamiento. Me parece perfecto, pero me gustaría conocer el porcentaje de empleos que genera esa feria.

Y, respecto a lo del Senado, la verdad, no te puedo contestar porque desconozco la moción. No tengo ni idea de los motivos por los que unos grupos votaron a favor y otros en contra y, sobre todo, no conozco los detalles; si los conociera podría tener una opinión, pero no me parece serio ni responsable opinar sobre un tema que no conozco.

El Sr. **PRESIDENTE**: Muy bien. Muchísimas gracias, señora Muñoz, por su comparecencia hoy aquí. Finalizada la comparecencia, nos queda el último punto del orden del día, que son ruegos y preguntas.

—— RUEGOS Y PREGUNTAS. ——

¿Algún ruego o alguna pregunta? *(El señor Arias Moreno pide la palabra.)* Sí, señor Arias.

El Sr. **ARIAS MORENO**: Sí, yo quería hacer un ruego a los portavoces: si están de acuerdo en hacer una mención en el acta del día de hoy al trabajo que han hecho tanto el señor Figueras como el señor Celada. Si estamos todos los portavoces de acuerdo, pues me gustaría que quedara en acta.

El Sr. **PRESIDENTE**: Pues nada, se recogerá en acta la propuesta del señor Arias sobre el señor Figueras y el señor Celada. No habiendo más ruegos ni más preguntas, levantamos la sesión.

(Se levanta la sesión a las 17 horas y 38 minutos).

DIRECCIÓN DE GESTIÓN PARLAMENTARIA

SERVICIO DE PUBLICACIONES

Plaza de la Asamblea de Madrid, 1 - 28018-Madrid

Web: www.asambleamadrid.es

e-mail: publicaciones@asambleamadrid.es



Depósito legal: M. 19.464-1983 - ISSN 2660-8219

Asamblea de Madrid