



“LA R.S.C EN EL SECTOR PÚBLICO: POR UNA PLENA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”

(Encuentro celebrado el 8 de octubre en el Gran Anfiteatro del Colegio de Médicos de Madrid)

El pasado día 8 de octubre se celebró, en el Gran Anfiteatro del Colegio de Médicos de Madrid, el Encuentro sobre “La RSC en el Sector Público: por una plena inclusión de las personas con discapacidad”.

El Encuentro, promovido conjuntamente por la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, del Mº de Hacienda y Administraciones Públicas, y la Secretaría de estado de Servicios sociales e Igualdad, del Mº de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, contó con la asistencia de más de 250 personas, procedentes de unidades de Recursos Humanos y de Servicios Sociales, así como de las unidades de Contratación de las distintas Administraciones Públicas, junto a representantes de un amplio abanico de ONG,s y organizaciones de apoyo a las personas con discapacidad.

El desarrollo del Encuentro, inaugurado por ambos Secretarios de Estado, se resume a continuación:

1. ACTO DE INAUGURACIÓN:

El acto se inició con la **bienvenida** a los asistentes y ponentes, a cargo de D. Manuel Arenilla, Director del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).

a. Intervención de D. Juan Manuel Moreno Bonilla, Secretario de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.

El Secretario de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Juan Manuel Moreno, destacó los principales focos de atención en materia de responsabilidad social en el ámbito del sector público: por una parte, la necesidad de **colaboración y cooperación institucional** entre las Administraciones Públicas a fin de trabajar todas ellas en una misma dirección; y por otra parte potenciar aspectos concretos como la **contratación administrativa y laboral socialmente responsables**, por cuanto supone un elemento fundamental para el acceso al empleo por personas con discapacidad.

En el actual contexto económico, resulta fundamental la coordinación entre Administración Pública, empresa privada, tercer sector y sociedad civil para conseguir superar las dificultades añadidas del colectivo de personas con discapacidad, destacando que romper las barreras existentes supone un ejercicio de responsabilidad que marca la **calidad de la sociedad democrática en la que vivimos**. A modo de ejemplo, en el ámbito del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, ha resaltado la importancia de medidas concretas tales como la nueva normativa en materia de acceso del personal con discapacidad al sector sanitario.

b. Intervención de D. Luis Cayo Pérez Bueno, Presidente del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI).

El Presidente del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), Luis Cayo Pérez Bueno, comenzó su intervención felicitando que la Administración General del Estado haya empezado a actuar con hechos concretos a favor de la Responsabilidad Social. La responsabilidad de las Administraciones Públicas va **más allá de la mera responsabilidad legal** y alcanza una dimensión mucho más amplia al adquirir compromisos sociales mayores en ámbitos concretos como la contratación administrativa o el acceso al empleo público. No obstante, señala que es necesario efectuar una **mejora en la legislación** en ambos campos, por un lado a fin de incrementar la oferta de empleo público dirigido a un colectivo con dificultades mayores para el acceso al mercado de trabajo, y por otro lado mediante la introducción de cláusulas sociales más claras y efectivas en el marco de la contratación del sector público. En particular, ha señalado la necesidad de que la contratación administrativa sea más exigente en el futuro con la introducción de **nuevas cláusulas sociales** que favorezcan el empleo de las personas con discapacidad más allá de la mera potestad administrativa actual, introduciendo mecanismos de corrección en caso de incumplimiento por las empresas, así como reservas contractuales a favor de centros especiales de inserción para personas con discapacidad.

Luis Cayo Pérez concluyó su intervención haciendo un llamamiento al conjunto de la sociedad para conseguir un **mayor y más firme compromiso social** en torno al colectivo de personas con discapacidad, por cuanto no supone un coste añadido y por cuanto conlleva un beneficio generalizado para toda la sociedad.

c. Intervención de D. Antonio Beteta Barreda, Secretario de Estado de Administraciones Públicas.

El Secretario de Estado de Administraciones Públicas, Antonio Beteta, destacó el camino que la Administración del Estado ha recorrido en materia de Responsabilidad Social Corporativa en el ámbito del Sector Público, haciendo hincapié en que se trata de una política estratégica de Estado, que sirve desde los principios que vertebran nuestro **Estado de Bienestar**. De este modo, la integración de los Ministerios de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de Defensa, y de Hacienda y Administraciones Públicas, en el Foro de la Contratación Pública Socialmente Responsable demuestra la sensibilidad y responsabilidad del Gobierno a favor de la plena igualdad y dignidad de las personas en situación de especial vulnerabilidad en la actual coyuntura económica. Para ello, apuesta por priorizar **tres tipos de políticas**: por un lado, políticas de integración en materia de empleo, dirigidas especialmente a las personas con discapacidad; en segundo lugar, favoreciendo la aplicación efectiva de cláusulas sociales en la contratación pública; y en tercer lugar favoreciendo una cultura de pleno desarrollo de la persona a través de la dignidad del trabajo.

En base a estos objetivos, anunció que la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas va a proceder a **actualizar el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre**, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, así como a la elaboración y aprobación del **Proyecto de Ley de la Función Pública**, de desarrollo del Estatuto

Básico del Empleo Público. Este proyecto de Ley debe reformar la función pública desde nuevos prismas e ideas, que darán paso a un cambio de cultura organizativa y de los empleados públicos en los tres ejes que conforman la responsabilidad social: el medio ambiente, los derechos y políticas laborales y el buen gobierno. Así, este proyecto de ley promoverá la igualdad de oportunidades y de género, y, especialmente la igualdad real y efectiva de las personas con discapacidad, cuidando su acceso al empleo público, su formación y su progresión profesional. Finalmente, el Secretario de Estado ha concluido su intervención recordando el objetivo de lograr unas **Administraciones profundamente humanas** que hagan de la persona el centro de su acción política y administrativa.

2. CONFERENCIA INAUGURAL:

a. Intervención de D. Ignacio Tremiño Gómez, Director General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

El Director General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad, D. Ignacio Tremiño, comenzó su intervención haciendo un llamamiento al uso de las distintas **herramientas de las que dispone el ordenamiento jurídico** para la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y con especial mención a su introducción en el ámbito de las Administraciones Públicas. Al hablar de personas con discapacidad nos estamos refiriendo a un colectivo con dificultades añadidas para el acceso al empleo, por lo que la acción conjunta de la Administración del Estado y las Comunidades Autónomas se hace, si cabe, más necesaria que nunca.

El acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral ha aumentado un 10,3% en agosto de 2013, en relación con el mismo mes del año anterior. Este dato da un claro reflejo de cuál es la política correcta en este ámbito, si bien resulta adecuado seguir esforzándonos en conseguir reducir las diferencias que persisten y que se hacen más manifiestas en este colectivo. Tras más de veinte años de regulaciones en materia de discapacidad, **todavía no somos plenamente conscientes de la capacidad que tiene este tipo de personas** para el ejercicio de cualquier tipo de funciones, tanto en la empresa privada como en el sector público. Y de ahí la importancia de apostar por centros especiales de empleo y de inserción gracias a las que, en la actualidad, se da trabajo a más de 60.000 personas con discapacidad en empresas proveedoras de servicios para la Administración.

La Administración Pública tiene ante sí una **obligación jurídica y moral** de impulsar políticas que permitan acortar las diferencias existentes en este campo. Para ello, y en el marco de la contratación pública, resulta adecuado impulsar criterios de adjudicación preferente que permitan el acceso al empleo de personas con discapacidad, tal y como ya están haciendo algunas Comunidades Autónomas como Castilla y León o Navarra. Todo ello repercutirá en beneficio del conjunto de la ciudadanía y en la propia calidad de los servicios públicos prestados.

b. Intervención de D^a Carmen Sánchez-Cortés Martín, Directora General de la Función Pública. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

La Directora General de la Función Pública, Carmen Sánchez-Cortés, ha destacado la necesidad de que la Administración se plantee constantemente qué más se puede hacer a favor de la inclusión social del colectivo de personas con discapacidad. Para ello, recordó los **datos más recientes de**

incorporación de personal con discapacidad en la Administración Pública, tanto como personal funcionario como laboral: por un lado, entre 2003 y 2011, en el marco de la oferta de empleo público han aprobado cerca de 2000 personas con discapacidad en el conjunto del turno libre y turno de promoción interna; por otro lado, en la oferta de empleo público acumulada 2008-2011 especial para personas con discapacidad intelectual, se han incorporado 54 personas como **Ayudantes de Gestión y Servicios Comunes** en la Administración General del Estado.

La Dirección General de la Función Pública quiere redoblar el esfuerzo realizado en este campo y para ello pretende adoptar una serie de **medidas** tales como extender la reserva del 7% también a los procesos de selección de funcionarios interinos, la acumulación del turno independiente para personas con discapacidad no cubiertas a la oferta de empleo público siguiente, fomentar la realización de convenios con organismos para realizar proyectos de empleo con apoyo, así como la promoción personal de las personas discapacitadas que presten sus servicios en la Administración.

Por su parte, y en el marco de la Contratación Pública Socialmente Responsable, también ha destacado la **Guía para la Contratación Pública Socialmente Responsable** que ha elaborado la Comisión Europea para fomentar las operaciones de una contratación pública más comprometida con los criterios sociales. Se trata, en definitiva, de promover oportunidades de empleo, trabajos dignos, derechos sociales y laborales, respaldar la inclusión social, promover la accesibilidad y el comercio ético, a favor de unas políticas públicas socialmente comprometidas. De ahí, y en conclusión, la necesidad de hacer uso de los instrumentos y mecanismos que se disponen como la realización de la **Memoria de Responsabilidad Social de la AGE**, la promoción de proyectos de **voluntariado social** y la inclusión de la responsabilidad social como un elemento fundamental en la **reforma del empleo público**.

3. PONENCIA 1: La Contratación Pública Socialmente Responsable (CPSR) y el empleo de personas con discapacidad. A cargo de D. Santiago Muñoz Machado, Catedrático de Derecho Administrativo de la UCM y Académico de la RAE:

El Catedrático de Derecho Administrativo, D. Santiago Muñoz Machado, efectuó una exposición del **régimen jurídico-legal** actualmente vigente en materia de responsabilidad social en el ámbito del sector público. Dentro de este contexto legal, ha destacado las principales directrices que, con carácter fundamental y básico, establece la Constitución en materia de igualdad y ha destacado la importancia de normas como la Ley de Igualdad y no Discriminación de las Personas con Discapacidad y la Convención de Nueva York, como mecanismo de desarrollo de los Derechos Fundamentales en el marco de la política social para las personas que sufren algún tipo de discapacidad.

En materia de responsabilidad social, la Ley de Contratos del Sector Público, y su normativa de desarrollo del Estado y las Comunidades Autónomas, debe entenderse no como una mera declaración de voluntad sino como un **precepto vinculante para la actuación de las Administraciones Públicas**. A tal efecto, ha realizado un amplio repaso de las distintas cláusulas que la Ley de Contratos realiza, en desarrollo de las Directivas Comunitarias emitidas en materia de responsabilidad social: prohibición de contratación con las Administraciones Públicas de empresas

que hayan sido sancionadas por incumplir la legislación social, obligación de incluir condiciones de accesibilidad en los pliegos de prescripciones técnicas, inclusión de cláusulas relativas a la ejecución de contratos, eliminación de barreras, introducción de preferencias en caso de empate a favor de empresas con más de un 2% de discapacitados en su plantilla, etc. Sin embargo, ha destacado que algunas de estas medidas socialmente responsables pueden tener todavía **injustificados** problemas de aplicación al **no** ser contrarias a los principios de libertad de empresa e igualdad contractual fijados por la UE

En todo caso, Muñoz Machado ha destacado la necesidad de que las Administraciones Públicas hagan un **uso activo de estas cláusulas sociales e instrumentos para la contratación socialmente responsable**, y para ello, además de superar las dificultades prácticas todavía existentes, se apoye en iniciativas como las propuestas por el Foro de la Contratación Pública Socialmente Responsable.

4. PANEL 1: La Contratación Socialmente Responsable (CPSR) y el empleo de personas con discapacidad.

Tras la presentación inicial de la Ponencia realizada sobre este mismo tema por Santiago Muñoz, comenzó este Panel con la presentación, por el representante de Castilla y León, Eduardo Cabanillas, de la estrategia de esta Comunidad en materia de contratación pública para personas con discapacidad; estrategia que parte de la base del dialogo y la colaboración entre la Administración de la Comunidad y el Tercer Sector, representado por el Comité Autonómico de Entidades de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI).

Dicha estrategia se basa en tres aspectos fundamentales que se han llevado paralelamente:

1º.- Establecimiento de un marco normativo básico. El pasado 15 de mayo se aprobó en las Cortes de Castilla y León la Ley 2/2013 de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

2º.- La Formación y la Preparación de las personas con discapacidad a la oferta de empleo: realización de Itinerarios Sociolaborales.

3º.- La Contratación Pública y el Empleo Público: en este apartado hay que citar el Acuerdo 59/2012, de 26 de julio, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueban directrices vinculantes para los órganos de contratación de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. El Acuerdo tiene dos partes diferenciadas:

- La Reserva de Contratos para Centros Especiales de Empleo. En Castilla y León hay 190 Centros Especiales de Empleo que dan trabajo a 4.400 personas.
- La incorporación de cláusulas sociales en toda la contratación pública: con el Acuerdo 59/2012 se ha dado un paso decisivo en la inclusión de aspectos sociales en la contratación pública en Castilla y León.

A continuación, el representante del Ministerio de Defensa, el General Eugenio Rodríguez Monné, aunque destaca las iniciativas que se han tomado desde su Ministerio en materia de contratación pública socialmente responsable, pone también de manifiesto las dificultades que encuentran en la gestión de los procedimientos contractuales, como la propia verificación del cumplimiento de la obligación del artículo 38 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad que señala que, al menos el 2% de las empresas de 50 o más trabajadores, sean trabajadores con discapacidad, o las dificultades que se plantean, a veces, de encontrar centros especiales de empleo que presten sus servicios en determinados sectores. No obstante, incide en la necesidad de avanzar y profundizar en los mecanismos de contratación pública socialmente responsable que ofrece la Ley de contratos del sector público.

Finalmente, el Director General del Patrimonio del Estado, Juan Antonio Martínez Menéndez, valora positivamente, igualmente, los instrumentos de contratación pública socialmente responsable que ofrece la Ley de contratos del sector público y hace especial hincapié en dos, por la eficacia y facilidad de aplicación que tienen para el gestor.

La reserva de la participación en los procedimientos de adjudicación de contratos a Centros Especiales de Empleo, prevista en la disposición adicional quinta de la Ley de contratos del sector público, en aquellos ámbitos que permitan dicha reserva; y la posibilidad de establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato, que se refieran a consideraciones de tipo social, con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares, en concreto, de personas con discapacidad, de acuerdo con el artículo 118 de la Ley de contratos del sector público. En este sentido, destacó la importancia de la elaboración de cláusulas tipo que permitan su ágil utilización por parte de los responsables o gestores de la contratación pública y animó a que se profundizase en estas líneas.

5. PONENCIA y PANEL nº 2:

La Ponencia nº 2, a cargo de D^a Susanna Bouis Gutiérrez, Directora General de la Función Pública de la Generalitat de Catalunya, se centró en el tema “Situación y previsiones de acceso de personas con discapacidad al empleo público”.

La Directora General de la Función Pública de Cataluña puso de manifiesto que desde 1997 están inmersos en el Programa DIL, programa para ingreso de personas con discapacidad intelectual en la Función Pública de esa Comunidad. En un primer momento el ingreso se realizó mediante contratos temporales, pasando posteriormente a convocatorias para ingreso como personal laboral fijo. Dentro de este programa cuentan con un equipo Técnico de Inserción Laboral que se ocupa del trabajador contratado desde la entrevista de acogida hasta la contratación definitiva y posterior seguimiento.

Tras la ponencia de Susanna Bouis se realizó la presentación de tres experiencias personales. En primer lugar, la de Verónica Fernández, persona con discapacidad intelectual –incluida entre los que posteriormente recibieron un Diploma de reconocimiento-, que expuso la peripecia de su examen e ingreso como contratada en la AGE, así como la buena acogida y satisfacción con su trabajo.

En segundo lugar, expuso su experiencia María Luisa Peña, directora de la Oficina Permanente Especializada con la que cuenta el M^o de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para el apoyo a las personas con discapacidad. Expuso su experiencia, como persona con discapacidad física, tanto como opositora, como en su labor de funcionaria de nivel medio-alto.

Finalmente, Fernando Riaño, también con discapacidad física, refirió igualmente su experiencia, inicialmente como opositor y en la actualidad como gerente en el ámbito de la ONCE; faceta, esta última, desde la que puso de manifiesto la posibilidad de participación y colaboración público-privada.

6. ACTO DE CLAUSURA:

a. Entrega de diplomas a la 1ª promoción de contratados en la AGE con discapacidad intelectual.

El acto de clausura ha consistido en la entrega de diplomas a la **1ª promoción de contratados en la Administración General del Estado de personas con discapacidad intelectual**, a cargo de la Directora General de Función Pública, Carmen Sánchez Cortés, y del Director del INAP, Manuel Arenilla.

Asistieron personalmente al acto un total de 29 personas, de las 54 contratadas, a las que les fue entregado el Diploma correspondiente, en un acto vivido con emotividad por todos ellos. Al resto de los integrantes de la promoción les será remitido dicho diploma a sus correspondientes lugares de trabajo.

b. Intervención de D. Fernando Riaño, Fundación ONCE y clausura por Dª Carmen Sánchez-Cortés, Directora General de la Función Pública.

Finalmente, como clausura final del acto, ha intervenido D. Fernando Riaño, en representación de la Fundación ONCE, quien ha destacado la importancia del día de hoy por la novedad que supone que la Administración General del Estado, a través de los Ministerios de Hacienda y Administraciones Públicas y de Sanidad y Servicios Sociales, **reafirme su compromiso** a favor de la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito del sector público.

Se trata de un compromiso por la responsabilidad social que se refuerza con **casos de éxito** como los manifestados durante la jornada que sirven de **modelo para otras Administraciones Públicas** en materia de empleo público y de contratación administrativa. Todo ello confirma la necesidad de seguir avanzando en la senda de este compromiso social, recordando que se han alcanzado retos hasta ahora novedosos pero existiendo todavía mucho camino por recorrer hasta la consecución de una sociedad más justa y con mayor igualdad.

Finalmente la Directora General de la Función Pública, tras plantear el reto y el compromiso de que las AAPP continúen avanzando en materia de inclusión de las personas con discapacidad, recogiendo el impulso de lo manifestado en este Encuentro, procedió a la **clausura** del Encuentro.

Madrid, 9 de octubre de 2013.