

INFORME DEL CONSEJO ASESOR DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD RELATIVO AL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULA EL REGISTRO, CALIFICACIÓN E INSCRIPCIÓN DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO EN LA COMUNIDAD DE MADRID.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 3.1.c) del Decreto 276/2000, de 28 de diciembre, por el que se crea el Consejo Asesor de Personas con Discapacidad, este órgano colegiado, a requerimiento de la Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo como órgano promotor del proyecto de decreto referenciado más arriba, emite el presente informe preceptivo.

Tras haber dado traslado del proyecto de decreto a los vocales, miembros del consejo Asesor, a fin de que remitieran, en su caso, las observaciones al texto que consideraran pertinentes, se informa que, los vocales que han remitido respuesta son:

1. Titular de la **Dirección General de Humanización, Atención y Seguridad del Paciente.**
2. Titular del **Área Normativa Técnica, Supervisión y Control. Subdirección General de Arquitectura. Dirección General de Vivienda y Rehabilitación.**
3. Titular de la **Dirección General de Infancia, Familia y Fomento de la Natalidad.**
4. Titular de la **Dirección General de Presupuestos.**
5. Titular de la **Dirección General de Derechos de las Personas con Discapacidad**, en representación del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.
6. Representante de la **Organización de Entidades a Favor de Personas con Discapacidad Intelectual de Madrid (Plena Inclusión Madrid).**
7. Representante de **CCOO Unión Sindical de Madrid Región.**
8. Representante de **UGT Madrid.**

Han presentado informe de **no observaciones** al proyecto de decreto los siguientes vocales del Consejo Asesor de Personas con Discapacidad:

1. Titular de la Dirección General de Infancia, Familia y Fomento de la Natalidad, en calidad de vocal del Consejo Asesor de Personas con Discapacidad.
2. Titular de la Dirección General de Presupuestos, en calidad de vocal del Consejo Asesor de Personas con Discapacidad.

Con el objeto de evitar cualquier error en la integración de todas las observaciones planteadas por los vocales del Consejo Asesor en el informe, se incorporan las mismas en cursiva, en su literalidad, identificando a su correspondiente vocal ponente.

Han presentado **observaciones** al proyecto de decreto los siguientes vocales del Consejo Asesor de Personas con Discapacidad:

1. OBSERVACIONES Titular de la Dirección General de Humanización, Atención y Seguridad del Paciente, en calidad de vocal del Consejo Asesor de Personas con Discapacidad.

1.- A lo largo del articulado se utiliza el acrónimo CEE para referirse a los Centros Especiales de Empleo, se propone escribir el término completo en su primera mención, indicando su abreviatura entre paréntesis y utilizar la abreviatura de ahí en adelante.

Por lo tanto, se propone modificar en dicho sentido el artículo 7.1.3f), toda vez que es la primera mención que se hace en el texto de un Centro Especial de Empleo.

2. OBSERVACIONES Titular del Área Normativa Técnica, Supervisión y Control. Subdirección General de Arquitectura. Dirección General de Vivienda y Rehabilitación, en calidad de vocal del Consejo Asesor de Personas con Discapacidad.

En atención a las competencias atribuidas a esta Dirección General de Vivienda y Rehabilitación por el Decreto 244/2023, de 4 de octubre, del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid, se realizan las siguientes observaciones al Proyecto de Decreto del Consejo de Gobierno por el que se regula el registro, calificación e inscripción de Centros Especiales de Empleo en la Comunidad de Madrid.

En concreto, la Dirección General de Vivienda y Rehabilitación, tiene atribuidas, entre otras, las competencias para:

- *La promoción de la accesibilidad universal mediante la participación, divulgación y formulación de criterios y consolidación de parámetros de normativa técnica, junto con el apoyo al Consejo para la Promoción de la Accesibilidad y Supresión de Barreras de la Comunidad de Madrid, así como el asesoramiento técnico para la aplicación del régimen sancionador en materia de promoción de la Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas en los edificios.*

OBSERVACIONES

1. *En relación con el Artículo 3. Requisitos para ser calificado como Centro Especial de Empleo, y en concreto a la letra f del apartado 1º:*

Se considera importante hacer referencia a la normativa vigente que regula las condiciones de accesibilidad:

Por ello se sugiere sustituir el texto

f) Presentar, al menos, un centro de trabajo físico independiente de otras empresas el cual deberá cumplir las condiciones de accesibilidad. Además ...

Por el texto

f) *Presentar, al menos, un centro de trabajo físico independiente de otras empresas el cual deberá cumplir las condiciones de accesibilidad **conforme a la normativa vigente de aplicación**. Además ...*

2. *En relación con Artículo 9. Descalificación y cancelación registral, y en concreto con la letra h del apartado 1º.*

Para vincular las exigencias en materia de accesibilidad a la normativa que las regula, se sugiere sustituir el texto:

h) El incumplimiento de las exigencias en materia de promoción de la accesibilidad y supresión de barreras arquitectónicas y demás disposiciones aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Por el texto

*h) El incumplimiento de **la normativa vigente de aplicación** en materia de promoción de la accesibilidad y supresión de barreras arquitectónicas y demás disposiciones aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo.*

3. OBSERVACIONES Titular de la Dirección General de Derechos de las Personas con Discapacidad, en representación del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, en calidad de vocal del Consejo Asesor de Personas con Discapacidad.

1.- Observación

*Se propone modificar a lo largo de todo el texto la expresión **integración laboral** por **inclusión laboral**.*

Justificación:

Con esta propuesta se pretende emplear la terminología legal establecida en el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y, concretamente del artículo 43.

2.- Observación

Se insta a analizar en la MAIN el impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Justificación

Con esta propuesta se pretende aplicar lo regulado tanto en la disposición adicional quinta de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, como en el

artículo 2.1.g) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo.

La Sentencia 350/2019 de la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo anuló el Real Decreto 848/2017, de 22 de septiembre, por el que se aprueba el reglamento de destinos del personal de la Guardia Civil, ya que en su procedimiento de elaboración no se incorporó a la MAIN un informe de impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. En el fundamento de derecho tercero, la Sala concluye que dicho informe de impacto era, formal y materialmente, preceptivo por relevante.

Como consecuencia, esta Dirección General considera que el impacto en esta materia es relevante, y por tanto preceptivo, al tratar la norma sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

La inclusión de esta regulación se debe precisamente a los derechos que la normativa reconoce a las personas con discapacidad. En este sentido, el TRLGD, tiene como objeto garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española y a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España.

4. OBSERVACIONES Representante de la Organización de Entidades a Favor de Personas con Discapacidad Intelectual de Madrid (Plena Inclusión Madrid), en calidad de vocal del Consejo Asesor de Personas con Discapacidad.

ARTICULO 3.1.b)

Con relación a este punto, creemos conveniente aclarar si este requisito afecta sólo a las inscripciones que se produzcan a futuro o si por el contrario afectará a los ya inscritos, en cuyo caso, habría que determinar el procedimiento de adaptación a la normativa.

ARTICULO 3.1.e)

Nos parece indicar de manera expresa que las unidades de apoyo han de estar integradas en la plantilla del CEE sin permitirse la subcontratación.

La prestación de los Servicios de Ajuste Personal y Social a las personas con discapacidad, que trabajan en un CEE, es la característica esencial de un Centro Especial de Empleo, a la vez que la auténtica herramienta para conseguir la integración social y laboral de las personas con discapacidad, y en especial la mejora de su empleabilidad.

Si compartimos que de manera excepcional se pueda subcontratar la prestación de servicios especializados como los de rehabilitación o terapéuticos.

Proponemos añadir a este apartado el siguiente texto:

Además, el personal integrante de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional formará parte de la plantilla del centro especial de empleo mediante un contrato laboral suscrito con el mismo y tendrá su lugar de trabajo en el centro de trabajo inscrito y calificado en el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad de Madrid.

Con carácter excepcional, se podrán externalizar la prestación de determinados servicios especializados tales como rehabilitación, terapéuticos, entre otros, previo informe favorable de la correspondiente Unidad de Apoyo o la Actividad Profesional del centro especial de empleo, donde se justificará la necesidad de la prestación de los servicios de acuerdo con las necesidades de las personas trabajadoras con discapacidad y su externalización”.

ARTICULO 3.2.

Con el fin de dotar de mayor concreción a este artículo, proponemos añadir algunas cuestiones que consideramos contribuyen a aumentar la seguridad jurídica. De esta manera, la propuesta sería la siguiente:

“La calificación como centro especial de empleo podrá realizarse, en su caso, con mención específica a su consideración como centro especial de empleo de iniciativa social”.

Podrán calificarse como Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y, en consecuencia, ser registrados como tal, aquellos que acrediten las condiciones establecidas en el artículo 43.4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.

A tal fin, tendrán la consideración de centros especiales de empleo de iniciativa social aquellos que estén obligados por sus Estatutos o por acuerdo social a la reinversión íntegra de sus beneficios para la creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social, teniendo en todo caso la facultad de optar por reinvertirlos en el propio CEE de iniciativa social o en otros CEEs de iniciativa social. Asimismo, deberá tratarse de alguna de las posibilidades siguientes:

1º.- CEEs promovidos y participados en más de un 50%, directa o indirectamente, por una o varias entidades, ya sean públicas o privadas, que no tengan ánimo de lucro o que tengan reconocido su carácter social en sus Estatutos, ya sean asociaciones, fundaciones, corporaciones de derecho público, cooperativas de iniciativa social u otras entidades de la economía social.

2º.- CEEs cuya titularidad corresponde a sociedades mercantiles en las que la mayoría de su capital social sea propiedad de alguna de las entidades señaladas anteriormente, ya sea de forma directa o bien indirecta a través del concepto de sociedad dominante regulado en el artículo 42 del Código de Comercio.

La acreditación formal será necesaria en el momento de la calificación y esta se mantendrá mientras no se produzcan cambios que la desvirtúen.

Cualquier modificación, variación o incumplimiento de los requisitos exigidos para la consideración como Centro Especial de Empleo de Iniciativa Social, implicará la pérdida de dicha condición desde el momento que se produzcan dichas variaciones. La pérdida de esta condición no implica por si sola la descalificación como Centro Especial de Empleo, salvo que concurra alguna otra de las causas indicadas en el artículo 9.

ARTICULO 5.6.

Como se ha indicado anteriormente, no estamos de acuerdo con la posibilidad de que los servicios de ajuste personal y social se subcontraten con una entidad externa al CEE, salvo excepcionalmente para los servicios de rehabilitación o terapéuticos. Por ello, proponemos modificar el Artículo 5.6. de acuerdo con la siguiente redacción:

6. Descripción de los servicios de ajuste personal y social (SAPS) que incluirá la previsión de perfiles profesionales que integrarán las unidades de apoyo y otra información detallada relativa a la descripción de estos servicios conforme al formulario establecido a estos efectos. En los casos excepcionales en que se haya necesitado subcontratar parte de los servicios de ajuste personal y social, tal y como se indica en el Artículo 3.1.e), se incluirá el contrato o precontrato de estos servicios.

ARTICULO 5.9.

Al hilo de lo indicado en este documento para el Artículo 3.2. respecto de la calificación de Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social, es necesario concretar expresamente qué documentación e información se ha de presentar para solicita la calificación de CEE de Iniciativa Social.

A tal fin proponemos una nueva redacción de este apartado:

9. Los CEEs que soliciten la inscripción como CEEs de Iniciativa Social deberán aportar la siguiente documentación:

1. Acreditación de la personalidad jurídica y el carácter social del CEE.

a) En el caso de los CEEs promovidos y participados en más de un 50%, directa o indirectamente, por una o varias entidades sin ánimo de lucro o que tengan reconocido su carácter social en sus Estatutos:

1º. Acreditación de su personalidad jurídica mediante escritura de constitución y, en su caso, acreditación de su inscripción en el registro correspondiente, en el caso de entidades cuya forma jurídica evidencie la falta de ánimo de lucro (asociaciones, fundaciones, cooperativas de iniciativa social...).

2º. Estatutos de la entidad en los que se especifique el carácter social de las mismas, en el resto de los casos (corporaciones de derecho público y otras entidades de la economía social).

b) En el caso de los CEEs cuya titularidad corresponde a sociedades mercantiles en las que la mayoría de su capital social sea propiedad de alguna de las entidades señaladas en el apartado a):

1º. Acreditación, mediante el libro de registro correspondiente, de corresponder la titularidad de las acciones o participaciones de la sociedad a alguna de las entidades enumeradas en el apartado anterior.

2º. Acreditación, mediante el libro de registro correspondiente, de pertenecer la sociedad a un grupo social en el que la sociedad dominante sea una de las entidades mencionadas en el apartado anterior.

3º. Acreditación de la personalidad jurídica de la entidad sin ánimo de lucro titular de más del 50% del CEE, mediante escritura de constitución y, en su caso, acreditación de su inscripción en el registro correspondiente

La titularidad última de las entidades promotoras no podrá pertenecer, en ningún caso, a sociedades mercantiles con ánimo de lucro o en las que la mayoría de su capital social no sea propiedad de una o más entidades, ya sean públicas o privadas, que no tengan ánimo de lucro o que tengan reconocido su carácter social en sus Estatutos, ya sean asociaciones, fundaciones, corporaciones de derecho público, cooperativas de iniciativa social u otras entidades de la economía social.

Para la verificación de este requisito será necesario acreditar la estructura societaria o social de la entidad que solicita la calificación de CEE de Iniciativa Social, incluyendo hasta la entidad u organización que ostente la última titularidad.

2.- Acreditación de la aplicación de beneficios

a) Para la calificación inicial, deberán presentar los estatutos de la entidad donde conste expresamente que los posibles beneficios derivados de la actividad económica que se realice se destinarán a las finalidades de creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad, mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social.

En defecto de esta mención estatutaria, la voluntad de reinversión de beneficios se acreditará mediante escritura de elevación a público de acuerdos sociales en la que se recoja este compromiso por parte del máximo órgano de gobierno de la entidad.

ARTICULO 9.

Consideración1: Compartimos la preocupación por el hecho que se produzcan situaciones en los CEEs que puedan derivar en sanciones firmes por infracciones muy graves en el orden social.

Como sector, debemos buscar la excelencia en la gestión de nuestros CEEs, y en especial en lo que afecta al bienestar y seguridad de las personas con discapacidad que trabajan en los CEEs.

No obstante, se ha de tener en cuenta que, entre las sanciones accesorias establecidas en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en sus Artículos 46 y 46BIS, no se indica expresamente una sanción accesoria que permita la descalificación automática de un Centro Especial de Empleo.

Por otra parte, el hecho de que la descalificación en este caso sea “automática” puede dar a entender que el CEE no va a tener oportunidad de alegar con carácter previo a la resolución de descalificación, lo que podría dar lugar a indefensión.

Consideración 2: Manifestamos nuestra preocupación por el impacto en el empleo de personas con discapacidad que podría provocar el hecho de no poder pedir de nuevo la calificación de CEE hasta pasados 5 años desde la descalificación.

Por ello proponemos rebajar el plazo de 5 años a 18 meses.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Sugerimos establecer un plazo para que los CEE ya inscritos soliciten su reconocimiento como centros de iniciativa social.

5. OBSERVACIONES Representante de CCOO Unión Sindical de Madrid Región, en calidad de vocal del Consejo Asesor de Personas con Discapacidad.

De carácter general

A marzo de 2024 en la Comunidad de Madrid hay 267 Centros Especiales de Empleo (CEE) registrados y según la información publicada por la propia administración autonómica “Desde 2021 el Gobierno madrileño ha destinado más de 250 millones de euros a esta iniciativa en la región, que da trabajo a 18.000 personas con discapacidad”, con una población activa que alcanzó la cifra de 86.300 de las 204.800 personas con discapacidad que según el INE en 2021 se encontraban en edad de trabajar, entre 16 y 64 años.

Necesaria, pero muy tardía actualización, ya que la normativa que regulaba el registro de los Centros Especiales de Empleo en la CM data del año 1997, no siendo ni siquiera revisada para su adaptación a la Ley General de derechos de las personas con discapacidad de 2013 (LGDPD), norma que en su artículo 43 regula que los CEE tienen como finalidad “asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad, a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de personas en el régimen de empleo ordinario. Igualmente deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad”

Los CEE que son empresas, en la medida en que están destinados a participar regularmente en el mercado de bienes y servicios mediante la realización de una actividad productiva, son una vía singular para fomentar la inserción laboral de las personas y suponen el 80% del empleo de las personas con discapacidad.

En sus orígenes los CEE fueron constituidos sobre todo por entidades de carácter público y sin ánimo de lucro, que reinvertían sus posibles beneficios en su propia actividad y objeto social y que empleaban a personas con discapacidad de distinta gravedad. En la actualidad la mayoría son creados por la iniciativa privada y con el fin de obtener rendimiento económico o, incluso, como medida alternativa al cumplimiento la cuota de reserva del 2% para personas con discapacidad en empresas de más de 50 trabajadores (art. 42.2 de la LGDPD y RD 364 de 2005) aprovechando a tal fin las ayudas, subvenciones y bonificaciones reconocidas.

Tampoco se distinguía entre los diversos tipos de centros especiales de empleo en atención a sus promotores o titulares, a su forma jurídica o a la existencia o no de ánimo de lucro, cuestión esta última que ya la LGDPD distingue y que ahora recoge el proyecto de decreto que se plantea.

Esta realidad ha provocado, además de una preferencia por aquellas personas con discapacidad que presentan menores afecciones y, por tanto, una reducción de la ocupación de personas con discapacidad severa, que no se garantiza la prestación

efectiva de los servicios de apoyo y que sea realmente muy reducido el número de personas empleadas en los CEE que acceden a un empleo en el mercado ordinario, desvirtuándose por tanto los objetivos principales de la función social para la que fueron creados.

En este sentido es imprescindible la necesidad de un seguimiento y control exhaustivo del cumplimiento de las obligaciones de los CEE con una inspección eficiente y proactiva. Primero respecto a los requisitos, ya que desde el inicio del procedimiento la acreditación de documentación por parte de las entidades promotoras se basa, en la mayoría de los supuestos, en declaraciones responsables que, si bien si bien agilizan los procedimientos burocráticos para la calificación, exigen comprobación por parte de la administración y posteriormente del cumplimiento de sus obligaciones y fines, en particular los servicios de ajuste y el tránsito al empleo ordinario, supuesto último sobre el que debiera exigirse un porcentaje mínimo.

De carácter específico

Artículo 4. 2. Instrucción y resolución del procedimiento

Primer párrafo.

*La instrucción del procedimiento corresponderá a la Dirección General competente en materia de fomento y promoción de la integración laboral de personas con discapacidad, que **realizará las comprobaciones necesarias a efectos de determinar** el cumplimiento por el interesado de los requisitos exigidos para la obtención de la calificación*

Sustituir por:

Comprobará

Párrafo tercero

*El plazo máximo para resolver y notificar las resoluciones será de cuatro meses a contar desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro electrónico. El transcurso de dicho plazo sin que se haya dictado y notificado resolución expresa, legitima al interesado **o interesada** para **entender estimada** su solicitud por silencio administrativo.*

Sustituir por:

Desestimada

Artículo 5. Documentación para la calificación e inscripción en el registro de Centro Especial de Empleo de la Comunidad de Madrid.

3. Segundo párrafo

Se aportará **certificado** de la viabilidad técnica, económica y financiera del plan de empresa o negocio y declaración responsable prevista en el artículo 3.1c).

Observación. ¿Qué organismo o entidad emitirá el certificado que se solicita?

6. Descripción de los servicios de ajuste personal y social (SAPS) que incluirá la previsión de perfiles profesionales que integrarán las unidades de apoyo y otra información detallada relativa a la descripción de estos servicios conforme al formulario establecido a estos efectos. ~~En el caso de que este apartado vaya a ser subcontratado se incluirá contrato o precontrato de prestación de servicios.~~

Eliminar: un CEE debe disponer de recursos propios.

8. Declaración responsable del cumplimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo del 2 por 100 para personas con discapacidad sobre la plantilla total de cada una de las entidades promotoras del Centro Especial de Empleo. ~~En su defecto, deberá presentar resolución de declaración de excepcionalidad y de autorización de medidas alternativas. No será necesaria su presentación en caso de haber sido emitida por la Dirección General competente en el ámbito de la Comunidad de Madrid, en cuyo caso deberá ser informada esta circunstancia.~~

Eliminar: No parece razonable que las entidades que promueven un CEE acudan a la excepcionalidad para evitar el cumplimiento del cupo de reserva.

Artículo 9. Descalificación y cancelación registral.

1. Serán causas de descalificación como Centro Especial de Empleo las siguientes:

j) Haber sido sancionado con carácter firme el Centro Especial de Empleo por infracciones **muy graves** en el orden social.

Añadir: **graves o muy graves**

Artículo.11 Inspección, seguimiento y control

1. La Dirección General competente en materia de fomento y promoción de la integración laboral de las personas con discapacidad ~~realizará actuaciones de seguimiento y control~~ de los Centros Especiales de Empleo a fin de comprobar el cumplimiento, por parte de los Centros Especiales de Empleo, de las obligaciones inherentes a su condición, de la adecuación de su funcionamiento a la normativa aplicable, así como el mantenimiento de los requisitos que dieron lugar a la calificación e inscripción en el Registro de Centros Especiales de Empleo. Las actuaciones de seguimiento y control ~~podrán incluir~~ visitas a los centros de trabajo y comprobaciones de la documentación de los expedientes y de otros datos o antecedentes que obren en las Administraciones Públicas.

Sustituir por: *Inspeccionará e incluirán*, respectivamente

Disposición transitoria segunda. Aplicación del requisito de personalidad jurídica propia.

*Los Centros Especiales de Empleo calificados e inscritos en el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad de Madrid que no dispongan de personalidad jurídica independiente de las personas jurídicas que los constituyan, con anterioridad a la entrada en vigor de este Decreto, deberán acreditar, en el plazo de **dos años** a contar desde la fecha de publicación del Decreto en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, la constitución de una nueva entidad con personalidad jurídica propia, inscrita en el registro correspondiente.*

Sustituir por: *Un año*

Por último, debe revisarse el lenguaje en todo el proyecto de Decreto para que sea inclusivo.

6. OBSERVACIONES Representante de UGT Madrid, en calidad de vocal del Consejo Asesor de Personas con Discapacidad.

1. *En primer lugar, dentro de la Memoria de Impacto Normativo del Proyecto, en el punto 2.3 Descripción de la tramitación: informes emitidos durante la tramitación del proyecto, cito textualmente:*

*“En cuanto a los trámites de consulta y audiencia pública, se informa lo siguiente: Se ha procedido a realizar el trámite de consulta pública a través del portal de transparencia de la Comunidad de Madrid. **Igualmente, se ha remitido la misma al Consejo para el Diálogo Social y la Mesa de Diálogo Civil de la Comunidad de Madrid.**”*

“... Por otro lado, respecto a la participación de los interesados a través del trámite de audiencia e información pública se llevará a cabo en aplicación de lo dispuesto en el artículo 9 del Decreto 52/2021, de 24 de marzo y el artículo 60.2 de la Ley 10/2019, de 10 de abril.”

*En este contexto, para UGT Madrid nos es importante señalar **una discrepancia significativa** en relación al **Consejo para el Diálogo Social** de la Comunidad de Madrid. A pesar de que se menciona la remisión de asuntos a este organismo, es preciso aclarar que dicho **Consejo no ha sido convocado ni se ha reunido desde el nombramiento de la actual Comisión Ejecutiva de UGT Madrid en marzo de 2022**. Esta situación resulta particularmente problemática, ya que han transcurrido dos años sin que el Consejo haya sido constituido, convocado o presentado, a pesar de los nuevos nombramientos realizados tras las últimas elecciones en la Comunidad de Madrid. Desde esta organización, hemos solicitado de manera constante la*

constitución y convocatoria del Consejo para el Diálogo Social de la Comunidad de Madrid desde el inicio de nuestro mandato, sin haber recibido respuesta hasta la fecha.

2. En el mismo punto 2.3 de la Memoria de Impacto Normativo del Proyecto se vuelve a nombrar:

“En el curso de la tramitación de la propuesta se halla prevista la solicitud de los siguientes informes: Informe del Consejo para el Diálogo Social, - Informe de la Mesa de Diálogo Civil de la Comunidad de Madrid con el Tercer Sector de la Acción Social, - Informe a las secretarías generales técnicas de las diferentes consejerías – Informe de la Abogacía General de la Comunidad de Madrid”.

Nos vemos en la necesidad de reiterar nuevamente sobre este asunto: resulta desconcertante que se pretenda solicita un informe al Consejo para el Diálogo Social cuando, en la actualidad, este organismo es meramente nominal. Durante los dos años y medio que hemos ocupado nuestros cargos en la organización, el Consejo no ha sido convocado ni se ha reunido en ninguna ocasión, lo que en la práctica lo convierte en un ente inoperante. Esta situación plantea serias dudas sobre la viabilidad y legitimidad de cualquier solicitud de informe dirigida a un órgano que, de facto, no está en funcionamiento.

3. Inclusión en el proyecto de la obligación de realizar inspecciones desde la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo para vigilar las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores de los centros especiales de empleo, especialmente en las siguientes materias:

- a. Contratación de los trabajadores y trabajadoras*
- b. Control de que las jornadas que realizan se ajustan al Convenio Colectivo de aplicación.*
- c. Control de la realización de horas extraordinarias (prohibidas para las personas con discapacidad).*
- d. Control del trato que se da a las personas con discapacidad.*
- e. Control de las medidas de seguridad y salud que implantan las empresas:*
 - Vigilancia de la salud.*
 - Protección de la maternidad.*
 - Planes de emergencia.*
 - Prendas de trabajo y EPIS.*
 - Formación e información en seguridad y salud laboral.*

4. Vigilancia de que las empresas realizan los ajustes personales y sociales que necesitan los trabajadores y trabajadoras con discapacidad para el desempeño de su puesto de trabajo, en especial las adaptaciones al puesto de trabajo.

5. **Incremento del número de profesionales que forman parte de la Unidad de Apoyo, para que puedan atender las necesidades de las personas con discapacidad contratadas.**
6. **Adaptación de los lugares de trabajo en materia de accesibilidad universal:**
 - ✓ *En cuanto a la accesibilidad física, por ejemplo:*
 - Entradas y salidas accesibles al lugar de trabajo.
 - Plazas de aparcamiento reservadas a personas con discapacidad.
 - Aseos adaptados.
 - Lugares de descanso adaptados.
 - Señalización de acceso, salidas, espacios, puestos de trabajo, etc.´
 - Señalización de equipos de protección contra incendios, recorridos de evacuación y salidas de emergencia.
 - ✓ *En cuanto a la accesibilidad cognitiva, por ejemplo:*
 - Realizar actuaciones encaminadas a la comprensión del entorno de trabajo, para que todos los trabajadores y trabajadoras comprendan el lugar donde trabajan y puedan realizar sus funciones con autonomía y seguridad.
 - Adaptar a lectura fácil las comunicaciones de la empresa y los profesionales, para que las personas con dificultad en la comprensión lectora puedan entender la información que se les trasmite.
7. **Realizar un trabajo conjunto entre la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y los centros especiales de empleo para sensibilizar a las empresas ordinarias de la contratación de las personas con discapacidad, objetivo que no se cumple en la actualidad.**
8. **Las direcciones de los centros especiales de empleo nos trasladan la necesidad de que se produzca un incremento en la partida de subvenciones por parte de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo para garantizar su viabilidad, con una periodicidad anual en el pago (por años naturales).**
9. **Inclusión en el proyecto de la obligación de impartir una formación específica en el trato a las personas con discapacidad, de todos los profesionales sin discapacidad de los centros especiales de empleo que trabajan directamente con estas personas, y muy en especial con personas con discapacidad intelectual.**
10. **Les sugerimos una última observación de forma, la *utilización del lenguaje no sexista* en el Proyecto de Decreto al igual que en el resto de documentos de tramitación, para que de ese modo se dé cumplimiento a la legislación vigente en materia de igualdad entre hombres y mujeres:**

Ley Orgánica 3/2006, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en concreto su artículo “Artículo 14, Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos”, punto 11: *La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.*

La Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2022 Prórroga 2023 de la Comunidad de Madrid, en el Objetivo General 9.1. *“Impulsar la cultura de la Igualdad, mediante la aplicación de la transversalidad de género en la administración autonómica.*

I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad de Madrid, la Medida 4.13. *“Impulsar el uso del lenguaje en igualdad y no discriminatorio en la elaboración de documentos y publicaciones...”* de la LINEA ESTRATEGICA 4. FORMACIÓN, LENGUAJE, INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD.