

EQ. 1106/09. Sugerencia al Servicio Canario de Empleo para que adopte las medidas que sean necesarias, destinadas a promover el acceso al trabajo de una persona con discapacidad.

Nos dirigimos de nuevo a V. I., en esta ocasión con relación al expediente de queja que se tramita en esta Institución con la referencia del encabezamiento, presentado por la ciudadana, actuando en nombre de su hijo, con Documento Nacional de Identidad número:

En esta queja, como usted ya conoce, la reclamante exponía que su hijo, con una discapacidad reconocida, se le excluía del derecho al trabajo para personas con discapacidad y tampoco se le daba una formación específica que le capacitara para el empleo.

Esta Institución, considerando que la queja presentada cumplía con los requisitos establecidos en la Ley territorial 7/2001, de 31 de julio, del Diputado del Común, acordó su admisión a trámite, e igualmente acordó solicitarle en fecha 16/09/2009 informe sobre el expediente de Solicitud de Empleo de D. y las actuaciones que ha realizado el Servicio Canario de Empleo para favorecer la integración laboral de esta persona, o las que tenga previsto adoptar.

La solicitud hubo de ser reiterada en fecha 28 de octubre de 2009 y con registros de entrada nuestros del 13 de noviembre de 2009 y de 04 de enero de 2010, se reciben dos comunicaciones del Servicio Canario de Empleo, dándonos cuenta de las gestiones que han realizado.

A la vista de los documentos incorporados a nuestro expediente de queja resultan los siguientes

ANTECEDENTES

Don, tiene en su vida laboral, como último contrato, el firmado con el Ayuntamiento de, a Tiempo Completo, para Obra o Servicio Determinado, Código 401, prestando sus servicios como, incluido en el grupo profesional/categoría/nivel de, para la ejecución del proyecto denominado:, subvencionado por el Servicio Canario de Empleo mediante resolución de fecha 30 de agosto de 2006, con una duración desde el 30 de noviembre de 2006 hasta el 29 de mayo de 2007, estableciéndose un período de prueba de 15 días.

Del informe que nos remiten con fecha 28 de octubre de 2009, consta que D. inició el 28 de julio de ese mismo año, una acción de formación ocupacional que finalizó el 20 de octubre de 2008, con resultado positivo. También el 07 de enero de 2009, fue citado para oferta de empleo con resultado de contratado, causando baja en la relación laboral el 12 de enero de

2009, por causas ajenas a esa administración. Por último con fecha 02 de febrero de 2009 fue preseleccionado para un Taller de Empleo, con resultado de no seleccionado y el 26 de febrero de 2009, se realiza un nuevo intento de citación para un Taller de Empleo con resultado no contactado.

En nuevo Informe de fecha 30 de noviembre de 2009, se nos hace saber que se le ha preseleccionado para una oferta de empleo, enviándosele oferta mediante mensaje telefónico, con el resultado de no contactado.

Por nuestra parte, hechas las oportunas averiguaciones y habiendo mantenido conversaciones tanto con D. como con su, nos manifiestan que semanalmente acuden a la Oficina de Empleo ubicada en el término municipal de, para conocer de nuevas oportunidades de empleo e inclusive entrevistarse con las Tutoras de Empleo, con resultado negativo, manteniéndose hasta la fecha la situación de desempleo.

Nos comenta igualmente D, sus necesidades personales, los escasos recursos de la unidad familiar, compuesta por dos personas incluyéndole a él, ambas sin actividad laboral y sus preferencias por un Taller de Empleo que le permitiera recibir una formación específica para el trabajo y le integrara laboralmente.

Por último, nos da cuenta de las otras gestiones que hace ante el Ayuntamiento de y la Sociedad Insular dependiente del Cabildo de, con quien firmó el Servicio Canario de Empleo, a finales del año pasado, un convenio para la gestión de ofertas de empleo destinadas a personas con discapacidad. Dichos trámites tienen un resultado igualmente negativo.

A la vista de los anteriores antecedentes, procede someter a su juicio las siguientes

CONSIDERACIONES

Primera:

La Ley 12/2003, de 4 de abril, del Servicio Canario de Empleo, atribuye al Servicio Canario de Empleo, las competencias de gestión de las políticas de empleo asumidas por la Comunidad Autónoma de Canarias, atendiendo con carácter prioritario a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades para su inserción laboral.

De la tramitación del expediente de empleo de Don, llama la atención el uso del trámite de llamada telefónica para avisar de una oferta de empleo, con resultado de “no contactado” y del trámite de envío de oferta de empleo mediante mensaje telefónico, que si bien entendemos es práctica común en el servicio de empleo, nos parece necesario repetir la gestión varias veces, para asegurarle al destinatario la recepción de la información, sin

descartar el uso del telegrama o buro-fax, en casos especiales como el que nos ocupa.

Cabría recordar que conforme al artículo 5 de la Ley 12/2003, de 4 de abril, del Servicio Canario de Empleo, los derechos y deberes de los usuarios del servicio, habrán de someterse a lo establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Segunda:

Centrándonos en la situación de D. y su condición de persona discapacitada, observamos que su último contrato de trabajo finalizó el 29 de mayo de 2007 y en la segunda ocasión que se contrató y presentó posterior baja voluntaria, se produce por circunstancias personales y familiares, siendo determinantes las relativas al lugar de trabajo y las otras personas que compartían con él la jornada laboral, sin pretender este Comisionado Parlamentario, censurar el derecho de esas personas a acceder a un puesto de trabajo y pretender igualmente su integración laboral.

El artículo 49 de la Constitución Española, establece que los poderes públicos deben realizar una política de integración social de las personas con discapacidad, para el disfrute de los derechos contenidos en el Título 1. Además debemos hacer mención a los artículos 1.1, 9.2 y 14 del citado texto constitucional, referidos el primero al principio de igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico del Estado Social y democrático de derecho en que se constituye España; el segundo, que obliga a los poderes públicos a promover las condiciones “para que la libertad y la igualdad del individuo, y de los grupos en que se integra, sean reales y afectivas, así como remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y sindical”; y el tercero, que consagra el principio de igualdad de todos los españoles ante la ley “sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

A propósito de la lucha contra la discriminación de las personas con discapacidad y en pro de la igualdad real y efectiva de todas las personas, se aprueba en la sede de Naciones Unidas, el 13 de diciembre de 2006, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, firmada por España el 30 de marzo de 2007, publicándose el Instrumento de Ratificación, en el Boletín Oficial del Estado, nº 96, del 21 de abril de 2008, entrando en vigor el 2 de mayo de 2008 y por tanto incorporada al derecho español, nos obliga a cambiar muchas cosas en todos los campos, administrativo, social, civil, etc.

El artículo 27 de ese Tratado Internacional, en referencia al Trabajo y empleo, viene a decir que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; incluyendo

el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

Continúa el citado artículo, detallando una serie de medidas que han de adoptarse por los Estados, entre las que podemos destacar, la de alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo; De promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que puedan incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas; Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto; y de Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo.

Debemos también hacer referencia al Plan de Acción Europeo en materia de discapacidad 2004-2010, que tiene tres objetivos operativos: la plena aplicación de la Directiva 2000/78/CE relativa a la igualdad de trato en el empleo, integrar adecuadamente las cuestiones de discapacidad en las políticas comunitarias, y potenciar la accesibilidad para todos, y a la Comunicación de la Comisión sobre la situación de las personas con discapacidad en la Unión Europea: Plan de Acción europeo 2008-2009, que plasma el compromiso de garantizar que las personas con discapacidad sean tratadas como ciudadanos y agentes socioeconómicos activos que contribuyen a la construcción de una Europa sostenible y solidaria que ofrece iguales oportunidades para todos.

En nuestro ámbito legislativo nacional debemos destacar la aprobación de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. La aprobación de la Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las leguas de signos y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordo ciegas. Y los Reales Decretos de desarrollo de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no-discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU), y de la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones de esta última.

Relativas al empleo, debemos destacar la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejor del crecimiento y del empleo; así como también, el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los centros especiales de empleo, y el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

En el marco de la Ley 43/2006, antes citada y con la participación de las Comunidades Autónomas se aprobó una Estrategia Global de Acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2010, que contiene iniciativas y

medidas dirigidas a promover su acceso al trabajo, mejorando su empleabilidad y su integración laboral.

No duda este Comisionado Parlamentario, de que por parte del Servicio Canario de Empleo se estén desarrollando muchas de las actuaciones contenidas en la Estrategia Global, debiendo valorar positivamente en el ámbito insular de, la firma del Convenio con el Cabildo Insular y la financiación de programas de colaboración con las administraciones de la isla.

Este Comisionado Parlamentario, en el caso concreto de D. y en el marco del Objetivo 3 de la Estrategia global, que pretende el diseño de nuevas políticas activas de empleo mejor adaptadas a las necesidades de las personas con discapacidad y mejorar su gestión, desarrolló una iniciativa destinada a lograr una coordinación entre los Servicios Sociales Municipales y la Oficina de Empleo del término municipal de, a fin de que unieran esfuerzos en el proceso de inserción laboral.

Parece oportuno, que por la Comisión Asesora en materia de Integración de Colectivos de muy difícil Inserción Laboral y/o el Consejo Insular de Formación y Empleo, órganos creados por la Ley territorial 12/2006, de 4 de abril, del Servicio Canario de Empleo, se valoren nuevamente el contenido y alcance tanto de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, como de la Estrategia Global de Empleo, siendo deseable que se elabore un protocolo que permita una mejor coordinación de los Servicios Sociales y los Servicios Públicos de Empleo.

Estas actuaciones ayudarían a que personas como, no permanecieran durante largos períodos de tiempo, en situación de desempleo, lo que contribuye muy negativamente en su integración social y al desarrollo de potencialidades, haciéndoles menos dependientes en el futuro.

Con base en los anteriores Antecedentes y Consideraciones, en uso de la facultad que le confiere la Ley 7/2001, de 31 de julio, del Diputado del Común, a propuesta del Adjunto de Discapacidad, esta Institución ha acordado remitir a V. I. la siguiente

SUGERENCIA

De realizar cuanta iniciativas estén al alcance del Servicio Canario de Empleo, en coordinación con las Administraciones Insular y Local, dirigidas a promover el acceso al trabajo de Don, mejorando su empleabilidad y garantizando su integración laboral.

Según dispone el artículo 37 de la Ley del Diputado del Común, deberá dar respuesta a esta Resolución en término no superior al de un mes, comunicando a esta Institución las medidas adoptadas en cumplimiento de la misma o, en su caso, motivando su rechazo.

Para su conocimiento, le comunico que esta Resolución será publicada en la página web de esta Institución cuando se tenga constancia de su recepción por ese Centro Directivo.