

**A LA MESA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS**

En nombre del Grupo Parlamentario Socialista, me dirijo a esa Mesa para, al amparo de lo establecido en el artículo 124 y siguientes del vigente Reglamento de la Cámara, presentar la siguiente **PROPOSICIÓN DE LEY PARA EL IMPULSO DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A TRAVÉS DE LA CUOTA DE RESERVA DE EMPLEO EN LAS EMPRESAS.**

En el Congreso de los Diputados a 23 de julio de 2025

POR AVOCADO DEL GRUPO PARLAMENTARIO SOCIALISTA

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 fue ratificada por España en diciembre de 2007 y entró en vigor en nuestro país el 3 de mayo de 2008. El objetivo de dicha Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad.

El artículo 27 de la Convención reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, lo cual incluye 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. Este precepto mandata a los Estados Parte a salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación.

La reforma del artículo 49 de la Constitución Española, aprobada en 2024, alinea los mandatos constitucionales en relación con las personas con discapacidad con los principios y valores de la convención internacional de derechos humanos de las personas con discapacidad, elevando al máximo rango la inclusión social de este grupo ciudadano que se logra por el desempeño de un empleo decente y significativo que proporcione rentas suficientes para llevar una vida digna y participativa.

En nuestro país, el Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad, publicado por el Real Patronato sobre Discapacidad en julio de 2023, constituye un amplio estudio científico y detallado del tratamiento del empleo de las personas con discapacidad, que incluye propuestas de futuro. Fue impulsado por los Ministerios de Derechos Sociales y Agenda 2030 y de Trabajo y Economía Social, así como por el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), la Fundación ONCE y el SEPE, y contó con los interlocutores sociales y personas expertas en los ámbitos del derecho del trabajo, la economía, la discapacidad, la Seguridad Social, entre otros.

El gran objetivo de este Libro Blanco es visibilizar y analizar, desde una concepción amplia, el empleo de las personas con discapacidad, con la finalidad de aportar claves y propuestas para la formulación de políticas públicas y acciones privadas, encaminadas a la eliminación de las barreras y obstáculos que todavía persisten en el empleo de las personas con discapacidad para lograr una completa inclusión en el mercado laboral y, por tanto, alcanzar la plena ciudadanía, eliminando cualquier tipo de discriminación.

Entre otras muchas cuestiones, el Libro Blanco Sobre Empleo y Discapacidad aborda los sistemas de cuota de reserva de empleo. Este tipo de medidas, en España, datan del año 1938, con la publicación de un Decreto de 5 de abril que reservó plazas de empleo público para el Benemérito Cuerpo de Mutilados de Guerra por la Patria [sic]. Desde entonces, la cuota ha ido perdiendo el carácter corporativo hasta convertirse en un mecanismo genérico de garantía de la igualdad de oportunidades.

En la actualidad, la cuota de reserva en el empleo ordinario para personas con discapacidad viene establecida en el apartado 1 del artículo 42 de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, aprobada mediante el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. Esta norma fija la cuota de reserva en un 2 % y afecta a las empresas que empleen, al menos, a 50 personas trabajadoras, sea cual fuere el número de centros de trabajo de los que disponen y con independencia del tipo de vinculación contractual de las personas trabajadoras afectadas, incluyendo en el cómputo a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal.

De manera excepcional, existe la posibilidad de que las empresas queden exentas de esta obligación, de forma parcial o total. Para ello existen dos vías. Una de ellas se materializa a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83. 2 y 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. La otra se lleva a cabo por opción voluntaria de la empresaria, debidamente comunicada a la autoridad laboral. La condición necesaria, en ambos supuestos, es que se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

El vigente Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto tipifica en el apartado 3 del artículo 15, como infracción grave en materia de empleo, el incumplimiento en materia de integración laboral de personas con discapacidad de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional.

Sin embargo, una de las conclusiones del Libro Blanco Sobre Empleo y Discapacidad es que la actual configuración de las sanciones en esta materia resulta insuficiente.

Para dar cumplimiento a la Convención Internacional ya citada y desarrollar sus mandatos es necesario desplegar políticas públicas que garanticen el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. En materia de empleo es necesario seguir avanzando, tal y como indica el Libro Blanco Sobre Empleo y Discapacidad. Entre otras muchas cuestiones que deben abordarse, se encuentra la de avanzar hacia el pleno cumplimiento de la reserva de empleo para las personas con discapacidad. Para ello, una medida esencial es la de endurecer la calificación de la infracción por incumplimiento de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, para que pase de grave a muy grave, con todas las consecuencias derivadas de ello.

Esta modificación debe de acompañarse de otras medidas dirigidas a que la sociedad en general, y el empresariado en particular, tome una mayor conciencia de la importancia que tiene el cumplimiento y desarrollo de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y, de manera específica, de los beneficios que tiene para toda la ciudadanía conseguir la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad. También debe promoverse el conocimiento de la existencia de la reserva de empleo en las empresas y de la necesidad de que se cumpla. Todo ello debería acompañarse de campañas a cargo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social dirigidas a impulsar y verificar el cumplimiento de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en las empresas. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social lleva ya varios años realizando un importante esfuerzo en este sentido, pero ahora, coincidiendo con la modificación normativa que endurece

la tipificación de la infracción que constituye el mencionado incumplimiento, esta labor debe intensificarse más aún.

Por otra parte, se debe incidir en la exclusión del acceso a subvenciones a las personas físicas o jurídicas incumplidoras de las normas legales que favorezcan los derechos de las personas con discapacidad y, en concreto, introducir entre los supuestos excluidos del acceso a subvenciones a las empresas que hayan sido sancionadas en sede administrativa por infracción consistente en el incumplimiento de la cuota de reserva de empleo para las personas con discapacidad. No es coherente que personas físicas o jurídicas que han sido sancionadas por tan grave conducta obtengan beneficios o subvenciones públicas. Desde los poderes públicos no se puede favorecer a quienes incumplen obligaciones generales dirigidas a favorecer a grupos vulnerables.

### PROPOSICIÓN DE LEY

**Artículo primero.** Modificación del 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.

1. Se suprime el apartado 3 del artículo 15 del 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.
2. Se modifica el artículo 16 del 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, para añadir, al final, una nueva letra al apartado 1, con la siguiente redacción:

“Artículo 16. Infracciones muy graves.

(...)

h) El incumplimiento en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional.

**Artículo segundo.** Modificación de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones

Se modifica el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, para añadir una nueva letra k) al apartado 2, con la siguiente redacción:

“k) Haber sido sancionados en sede administrativa mediante resolución administrativa firme por infracción laboral muy grave, tipificada en la letra h) del artículo 16 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.”

**Disposición adicional primera.** Campañas de difusión y toma de conciencia sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad

Las administraciones públicas, en la esfera de sus competencias, llevarán a cabo campañas informativas dirigidas a la sociedad en general, y a las empresas en particular, destinadas a la difusión y concienciación sobre la importancia de avanzar en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad, con especial atención a la medida de reserva de puestos de trabajo para ellas en las empresas.

**Disposición adicional segunda.** Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social realizará, durante los próximos 3 años, renovables por períodos iguales, campañas específicas dirigidas a verificar el cumplimiento de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en las empresas, confeccionando a tal efecto informes y balances en los que consten los resultados de las mismas, que permitan comprobar su eficacia.

**Disposición final primera.** Entrada en vigor.

La presente ley entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

**ANTECEDENTES**

- Constitución Española.
- Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- 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.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.