



## AMPLIACIÓN A LA RESPUESTA DEL GOBIERNO

### (184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/76508

13/09/2012

28216

**AUTOR/A:** SEARA SOBRADO, Laura Carmen (GS)

**RESPUESTA:** Como continuación a respuesta del Gobierno registrada de entrada en esa Cámara con el nº 208163, de fecha 16/09/2015, se traslada lo siguiente:

El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero fue tramitado como proyecto de ley, convirtiéndose en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Los aspectos más destacables de la Ley 3/2012, de 6 de julio, que tienen una mayor incidencia sobre las personas con discapacidad son las siguientes:

- En los contratos para la formación y el aprendizaje que se concierten con personas con discapacidad no se aplica el límite máximo de edad de veinticinco años, establecido con carácter general (artículo 2 de la ley 3/2012, que modifica el apartado 2 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores).

- En la regulación sobre la movilidad geográfica (artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores modificado por el artículo 11 de la Ley 3/2012) existen dos referencias importantes para los trabajadores con discapacidad:

- Por una parte, en el nuevo apartado 3.ter del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores se establece que “Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo”.

- Por otra, en el apartado 5 del mismo artículo 40 se añade la posibilidad de que “Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad”.

- En los supuestos de despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, se incentiva que mediante la autonomía colectiva se establezcan prioridades de permanencia ante la decisión de despido de determinados trabajadores, tales como aquellos con cargas familiares, los mayores de cierta edad o personas con discapacidad (artículo 18 de la ley 3/2012 que modifica el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores).



- En la disposición final décima de la ley 3/2012, se modifica el artículo 25 de Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, añadiendo un apartado nuevo en el que se establece que “El Gobierno garantizará en la Estrategia Española de Empleo la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el acceso y el mantenimiento en el empleo”.

- Asimismo, la disposición final duodécima de la Ley 3/2012, añade en el apartado 3 que 3. “el Gobierno, a lo largo de la presente legislatura, regulará, un nuevo marco legal de medidas estatales de políticas activas de empleo dirigidas de manera integrada a favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad, que establecerá los contenidos mínimos que serán de aplicación en el conjunto del Estado. Transitoriamente las acciones y medidas que puedan llevar a cabo las Comunidades Autónomas en relación con las políticas activas de empleo dirigidas a los discapacitados deberán respetar los contenidos comunes recogidos en las medidas estatales de inserción laboral de personas con discapacidad previstas en la Estrategia Española de Empleo 2012-2014 aprobada por Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre”.

Como se puede apreciar, todas las medidas recogidas en la citada Ley, que afectan a las personas con discapacidad, tenían como objetivo mejorar las oportunidades laborales de ese colectivo y sentar las bases para el desarrollo de nuevas políticas de activación para el empleo dirigidas al mismo.

Con posterioridad a la aprobación de la ley 3/2012, se aprobó el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad (Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre), cumpliéndose con ello el objetivo de refundir, regularizar, aclarar y armonizar la normativa en la materia y teniendo como referente principal la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Además, se han llevado a cabo otras actuaciones, tales como:

- En el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, se ha recogido en su disposición adicional segunda las peculiaridades de los contratos para la formación y el aprendizaje concertados con personas con discapacidad, estableciendo, entre otras cuestiones para favorecer su utilización por este colectivo, la extensión de la duración de estos contratos hasta cuatro años y la posibilidad de que cuando el trabajador contratado sea una persona con discapacidad intelectual hasta un 25% del tiempo de trabajo efectivo podrá dedicarse a la realización de procedimientos de rehabilitación, habilitación o de ajuste personal o social.

- En el Acuerdo Marco con Agencias de Colocación para la colaboración con Servicios Públicos de Empleo en la inserción laboral de personas desempleadas se ha recogido entre las cantidades que pueden abonar los Servicios Públicos de Empleo a las Agencias de Colocación que resulten adjudicatarias de las contrataciones derivadas del Acuerdo Marco un incentivo específico por la condición de persona con discapacidad de la persona cuya inserción se le hubiera encomendado.

Por lo que se refiere a las políticas activas de empleo, la nueva Estrategia Española de Activación para el Empleo, aprobada por Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, está suponiendo la revisión de las políticas de empleo dirigidas a este colectivo.

Así, la Estrategia supone la articulación de un nuevo modelo, acorde con las competencias de las Comunidades Autónomas y en el marco de la Unión de Mercados de





financiación, ejecución, control y evaluación orientado hacia la consecución de determinados objetivos, siguiendo directrices y ejes prioritarios de actuación. Entre estos ejes prioritarios se incluye el de realizar programas que apoyen la inserción en el mercado de trabajo de colectivos con especiales dificultades, entre ellos el de las personas con discapacidad (Eje 3).

La Estrategia prevé la elaboración de tres nuevos Reglamentos: Reglamento de Servicios, Reglamento de Empleo y Reglamento de Formación Profesional para el Empleo.

El Reglamento de Empleo establecerá la regulación que dará soporte a los distintos programas que puedan ejecutar las Comunidades Autónomas en materia de fomento del empleo, regulando los aspectos esenciales de los ‘programas comunes’, que podrán ser aplicados, y en, su caso, desarrollados en sus aspectos no esenciales, por todos los integrantes del Sistema Nacional de Empleo.

Este desarrollo reglamentario incluirá un marco normativo de programas estatales de Políticas Activas de Empleo dirigidas de manera integrada a favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad, que establecerá los contenidos mínimos que serán de aplicación en el conjunto del Estado; en este nuevo marco se pueden contener nuevas medidas, o modificaciones de las actuales, todo ello obviamente con el objetivo de favorecer la inserción laboral y el mantenimiento en el empleo del colectivo de personas con discapacidad.

Madrid, 17 de septiembre de 2015