



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/6544

12/03/2020

16111

AUTOR/A: DE MEER MÉNDEZ, Rocío (GVOX); RUIZ SOLÁS, María de la Cabeza (GVOX); ROMERO VILCHES, María de los Reyes (GVOX)

RESPUESTA:

En relación con la iniciativa de referencia, se señala que el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, establece como instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo:

- La Estrategia Española de Activación para el Empleo, regulada en el artículo 10.
- Los Planes Anuales de Política de Empleo, contiene los programas y servicios, tanto los comunes o de aplicación para todo el Estado como los propios de cada Comunidades Autónomas. En materia de discapacidad, todas las Comunidades Autónomas prevén programas autonómicos de inserción laboral de personas con discapacidad, tanto en el mercado ordinario de trabajo, como en el mercado protegido (CEE), y algunas cuentan también con un programa de subvenciones para el empleo con apoyo de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
- El sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, que se configura como un sistema de información común que se organizará con una estructura informática integrada y compatible y es el instrumento técnico que integra la información relativa a la intermediación laboral, a la gestión de las políticas activas de empleo, y de la protección por desempleo, que realizan los Servicios Públicos de Empleo de todo el territorio del Estado.



- Cabe informar que se está tramitando el proyecto de Real decreto por el que se aprueban medidas de acción positiva dirigidas a promover el acceso al empleo de las personas con capacidad intelectual límite.

En general, se considera como persona con capacidad intelectual límite al individuo que presenta un cociente intelectual por debajo del considerado como general y que, además, presenta dificultades en la interacción con el entorno, lo que dificulta su desarrollo humano y su plena participación en la vida social. Estas personas no entran dentro de la consideración jurídica de persona con discapacidad al no ser frecuente que alcancen un grado de 33% en la valoración de la discapacidad que realizan los órganos competentes. Sin embargo, se trata de personas con graves problemas sociales, sobre todo laborales, que deben ser tenidos en cuenta.

Por lo anterior, en el citado proyecto de Real decreto, se propone lograr que las personas con capacidad intelectual límite también puedan disfrutar de las medidas de acción positiva dirigidas a promover el acceso al empleo.

En cuanto a los programas específicos para la inserción laboral de personas con discapacidad, hay que indicar que existen distintos programas y medidas de fomento de empleo, que se exponen brevemente a continuación.

Entre los mismos, hay que destacar las bonificaciones tanto a la contratación indefinida como a la temporal, previstas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Así, el contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad constituye en sí mismo una medida de promoción de la contratación de este colectivo. Su causalidad temporal radica precisamente en su celebración con una persona con discapacidad, facilitando su inserción en el mercado de trabajo ordinario. A estas habría que añadir las establecidas en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Todas estas bonificaciones son de competencia exclusiva estatal, afectando al principio de caja única del Sistema de Seguridad Social.

Además, cabe señalar la subvención a la contratación indefinida de personas con discapacidad recogida en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. Esta consiste en una subvención para la adaptación del puesto de trabajo.

Asimismo, es preciso hacer referencia a la cuota de reserva para personas con discapacidad en la empresa ordinaria, regulada 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.





Tal y como se dispone en su artículo 42, las empresas de 50 o más trabajadores deben contratar al menos un 2% de personas con discapacidad. Se establece la posibilidad de que las empresas queden exentas de esta obligación, siempre que apliquen las medidas alternativas señaladas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

Estas medidas alternativas consisten en:

- la celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo o un trabajador autónomo con discapacidad, ya sea para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa, o bien para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- la realización de donaciones y de acciones de patrocinio para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad. La entidad beneficiaria debe ser una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social comprenda la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad.
- la constitución de un enclave laboral mediante la suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo.

En el contexto de fomento del empleo, resulta necesario incluir 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. Este programa pretende facilitar al trabajador con discapacidad el desarrollo de su tarea mediante el acompañamiento y orientación individuales de un preparador laboral. Se trata de una medida destinada a los trabajadores con discapacidad severa (con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, con grado reconocido igual o superior al 33%, y discapacidad física o sensorial de grado igual o superior al 65%) y a los trabajadores sordos o con discapacidad auditiva (igual o superior al 33%).

Asimismo, otra norma a destacar sería el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. Los enclaves laborales se configuran como una medida de tránsito del mercado de trabajo protegido al mercado de trabajo ordinario. Estos se constituyen mediante un contrato entre una empresa del mercado de



trabajo ordinario y un centro especial de empleo, de manera que los trabajadores con discapacidad pasan a realizar su actividad laboral en la primera. De este modo, se desenvuelven en un entorno real de mercado de trabajo plenamente competitivo con determinadas garantías, pudiendo completar en todo caso su práctica profesional. Al mismo tiempo, la empresa tiene oportunidad de obtener un mejor conocimiento de las aptitudes reales de los trabajadores con discapacidad, de cara a su eventual incorporación definitiva.

Además, tienen especial relevancia los Centros Especiales de Empleo (CEE) regulados en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. De acuerdo con su artículo 43, los CEE deben contar en su plantilla con al menos un 70% de trabajadores con discapacidad. Estos centros tienen como finalidad no solo asegurar un empleo remunerado a personas con discapacidad, sino también la realización de una actividad productiva que les permita participar en las operaciones de mercado. Para lograr ambos propósitos, el CEE deberá prestar a sus trabajadores con discapacidad, a través de unidades de apoyo, las medidas de ajuste personal y social necesarias.

Por último, hay que recordar que las Comunidades Autónomas tienen asumidas las competencias en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación profesional para el empleo, en virtud de los reales decretos sobre traspaso de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, actual Servicio Público Estatal de Empleo (SEPE), en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación. Actualmente, para cada ejercicio económico se les distribuyen territorialmente para su gestión, subvenciones del ámbito laboral financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, para políticas activas de empleo con cargo al Presupuesto del SEPE, según los criterios de distribución acordados en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

La partida presupuestaria para oportunidades de empleo para colectivos con especiales dificultades en el año 2019 (Orden TMS/425/2019, Orden TMS/941/2019 y Orden TMS/1156/2019 por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio 2019 para su gestión por las Comunidades Autónomas con competencias asumidas, subvenciones del ámbito laboral), ascendió a 522.281.707 euros.

En este contexto, corresponde al SEPE la gestión y concesión de estas ayudas en el territorio sin transferencias de gestión (Ceuta y Melilla) y los incentivos a la contratación mediante bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social.

De este modo, las Comunidades Autónomas, a fin de determinar las acciones y medidas que vayan a desarrollar con cargo a los fondos distribuidos en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, para su inclusión en el Plan Anual de Política de Empleo, pueden optar por realizar medidas de ámbito estatal, medidas propias o una combinación de ambas, siempre que necesariamente se dirijan a atender los objetivos



prioritarios establecidos en el Plan Anual. De esta forma, se les ofrecen vías alternativas para desarrollar las acciones y medidas de políticas activas de empleo que se adecuen a los objetivos prioritarios que se determinen y se integren en los distintos ámbitos de la Estrategia Española de Activación para el Empleo.

Esto es, cada Comunidad Autónoma se encuentra facultada para distribuir dentro de su territorio, los fondos asignados, en función de la mayor necesidad que haya en cada provincia y desarrollar los planes especiales de empleo que considere convenientes en zonas especialmente afectadas por el desempleo, la precariedad, temporalidad u otras circunstancias relativas al empleo existente, así como para la adopción de programas de formación especialmente destinados a colectivos específicos de personas con discapacidad.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social considera tanto el trabajo por cuenta propia como el emprendimiento, una vía fundamental para lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad, ya que les permite obtener un trabajo “a medida”, ajustando el horario, la intensidad de la actividad y el entorno de trabajo a las necesidades específicas de cada persona.

En este sentido, en los últimos años el número de personas con discapacidad en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia (RETA) se ha incrementado notablemente hasta alcanzar las 23.610 personas en el cuarto trimestre de 2019. Lo que supone un 10,7% desde inicios del 2017 y un 91,8% desde el año 2010 cuando había 1.852 personas afiliadas en el RETA.

- Entre las medidas que se han adoptado con este objetivo, cabe destacar el Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, de medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, cuya entrada en vigor se estableció para el 1 de enero de 2019, que incluye entre sus medidas que la discapacidad sobrevenida sea considere como causa para la percepción de bonificaciones y reducciones previstas en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo. Así, las bonificaciones y reducciones establecidas en su artículo 32, para las personas con discapacidad en grado superior o igual al 33 por ciento, serán de aplicación a las personas trabajadoras por cuenta propia que en situación de alta adquieran esta situación, con los requisitos que reglamentariamente se determinen.

Actualmente, la Dirección General de Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, del Ministerio de Trabajo y Economía Social, está trabajando en la elaboración de un Plan Nacional de impulso del Trabajo Autónomo 2030, que continúe mejorando las condiciones del trabajo por cuenta propia y favorezca efectivamente su crecimiento, con especial hincapié en medidas que



puedan favorecer a las personas con discapacidad en el ámbito de personas trabajadoras por cuenta propia.

El desarrollo de este Plan se hará en clave social, inclusiva, territorial, digital y sostenible. En clave social e inclusiva se prestará especial atención a los colectivos con mayores dificultades de acceso y/o permanencia en el mercado laboral, tales como jóvenes, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con discapacidad y colectivos en situación o riesgo de exclusión social.

El citado Plan Nacional de impulso del Trabajo Autónomo 2030 será uno de los instrumentos a través de los cuales el Gobierno de España desarrollará el Objetivo de Desarrollo 8 “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”

- Por último, cabe destacar que, fruto del compromiso del referido Ministerio y en concreto, de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, con la necesidad de avance en este ámbito, en la convocatoria de subvenciones del año 2019 a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social, y de la responsabilidad social de las empresas, con una dotación presupuestaria de 4.314.164 euros, se incorporaron nuevas prioridades temáticas, a efectos de la valoración de los proyectos, entre las que se destacan:
 - ✓ Actuaciones dirigidas a la incorporación al mercado de trabajo de los colectivos con mayores dificultades de acceso y/o permanencia en el mercado laboral, entre las que se encuentran las personas con discapacidad, así como el fomento de su contratación indefinida, entre otros.
 - ✓ Actuaciones para favorecer la diversidad en las plantillas, mediante una política de igualdad de oportunidades, incluyendo la promoción de mujeres en puestos directivos.
 - ✓ Acciones de integración de prácticas de responsabilidad social en PYMES.

Además, al igual que en la convocatoria del año 2018, se mantuvo el desarrollo de las medidas contenidas en la Estrategia Española de Economía Social 2017-2020 incorporada como una de las denominadas “políticas palanca” en el “Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030, hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible”, con una dotación de 876.164,00 euros.

En la referida convocatoria de subvenciones del año 2019 a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social, y de la responsabilidad social



de las empresas, resultaron subvencionados ocho expedientes relacionados con la discapacidad, por un importe de 214.511,54 euros.

En el marco del Programa de Inclusión Social y Economía Social (POISES) del Fondo Social Europeo se trabaja, entre otros objetivos, para conseguir la inclusión social de las personas con discapacidad, fundamentalmente a través de su integración en el mundo laboral.

En este contexto, actúa la Fundación Once, con un doble papel: como Organismo Intermedio de este Programa y como entidad beneficiaria de las dos convocatorias de selección de Operaciones del POISES publicadas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y por el Ministerio de Empleo, Migraciones y Seguridad Social, respectivamente.

Con tal fin, durante el actual Marco Financiero Plurianual, se ha asignado a esta Fundación un total de 129 millones de euros de ayuda del Fondo Social Europeo, de los cuales ya han sido ejecutados, hasta diciembre de 2019, 47 millones de euros, lo que supone un porcentaje superior al 36%. El período de ejecución finaliza el 31 de diciembre de 2023.

Madrid, 28 de abril de 2020