



## RESPUESTA DEL GOBIERNO

### (184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/13271

18/05/2020

30210

**AUTOR/A:** GONZÁLEZ GUINDA, María del Carmen (GP); MONEO DÍEZ, María Sandra (GP); ECHÁNIZ SALGADO, José Ignacio (GP)

#### RESPUESTA:

En relación con la iniciativa de referencia, en primer lugar, hay que indicar que los Centros Especiales de Empleo (CEE) pueden acogerse, al igual que cualquier otra empresa, a las medidas establecidas en los distintos Reales Decretos-leyes publicados recientemente, todas ellas orientadas a reforzar la protección de los trabajadores, las familias y los colectivos vulnerables, apoyar la continuidad de la actividad productiva y el mantenimiento del empleo y reforzar la lucha contra la enfermedad de los trabajadores directamente afectados.

Entre estas medidas se pueden destacar las establecidas en materia de suspensión temporal de contratos y reducción temporal de la jornada (ERTEs) que persiguen evitar que una situación coyuntural como la actual tenga un impacto negativo de carácter estructural sobre el empleo. Este tipo de medidas que tienen por objetivo la flexibilización y agilización de los procedimientos de regulación de empleo y la mejora de la cobertura, tanto para los trabajadores como para los empresarios, contribuye a disminuir el impacto negativo sobre el empleo y la actividad económica, dado que se prioriza el mantenimiento del empleo sobre la extinción de los contratos.

Por ello, en primer lugar, se especifica que las pérdidas de actividad consecuencia del COVID-19 tendrán la consideración de fuerza mayor a los efectos de la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada y se agiliza la tramitación de los procedimientos de regulación de empleo, tanto por fuerza mayor, como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Asimismo, se refuerza la cobertura a los trabajadores afectados por un ERTE, posibilitándoles que tengan acceso a la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del periodo de cotización necesario para tener acceso a ella y, adicionalmente, que el periodo de la suspensión del contrato o la reducción de la jornada durante el que



estén percibiendo dicha prestación no les compute a efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos.

También, con el objetivo de aligerar los costes en los que incurren las empresas, en los casos de fuerza mayor, es la exoneración a las empresas del pago del 75 % de la aportación empresarial a la Seguridad Social alcanzando dicha exoneración el 100 % de la cuota cuando se trate de empresas de menos de 50 trabajadores, siempre que éstas se comprometan a mantener el empleo. Así, se contribuye a reducir el coste de mantenimiento de las empresas gravemente afectadas por la paralización de la actividad económica con motivo del COVID-19.

De esta manera, además de aliviar los costes en los que incurren las empresas, se incentiva el mantenimiento del capital humano ya formado. Es decir, se recupera a los trabajadores que cuentan con la formación para la actividad en cuestión y que conocen la empresa.

Por otra parte, en el Real Decreto-ley 18/2020 se procede a seguir aplicando las medidas de suspensión y reducción de jornada en aquellas empresas que, por efecto de las restricciones o pérdidas de actividad sigan imposibilitadas para recuperar la misma. Esta fuerza mayor se extiende al periodo durante el cual estuvieran afectadas que impidan el reinicio de su actividad, mientras duren las mismas y, en principio, hasta el 30 de junio de 2020.

En situación de fuerza mayor parcial derivada del COVID-19 se consideran, por tanto, aquellas empresas y entidades que cuenten con un expediente de regulación temporal de empleo autorizado en base al artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, desde el momento en el que las causas descritas en dicho precepto, y por razón de las cuales se aplicaron las distintas medidas de flexibilidad en forma de suspensiones o reducciones de jornada, permitan la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio de 2020.

Estas empresas y entidades deberán proceder a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada. El objetivo es facilitar el tránsito hacia las reducciones de jornada, que suponen un menor impacto económico sobre la persona trabajadora y que permitirán atender de manera paulatina a la oferta y demanda de productos y servicios de las empresas, en la medida en la que la actividad y estructura de personal lo permitan. Asimismo, lo anterior permite garantizar una mejor gestión del tiempo de trabajo, reduciendo los tiempos de exposición, de conformidad con la información actualizada por parte de las autoridades públicas sobre la prevalencia del COVID-19.



De esta manera, las empresas pueden recuperar la totalidad o parte de su actividad si es que, por las razones comentadas, las personas trabajadoras vuelven a desempeñar sus tareas con carácter completo o parcial, renunciando o modificando en su aplicación las medidas excepcionales que se adoptaron en un escenario de interrupción de la actividad empresarial o de mayor rigor en el confinamiento, con el único requisito de comunicar, con carácter previo, a la autoridad laboral competente la renuncia total a las mismas, y al Servicio Público de Empleo Estatal aquellas variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas.

Asimismo, y conjugando el necesario equilibrio entre recuperación de la actividad y sostenibilidad de la capacidad económica de las empresas, se aplican a los expedientes por causa de fuerza mayor exoneraciones en las cuotas, con alcance diferente según sea la situación de fuerza mayor total o parcial, en el que se encuentre la empresa, distinguiendo, del mismo modo, a los efectos del porcentaje de exoneración, entre el reinicio de la actividad y el mantenimiento parcial de las medidas de suspensión o reducción de jornada. El objetivo, por tanto, es permitir una transición adecuada que posibilite la recuperación gradual de la actividad empresarial y que se desarrolle de forma acompañada con la recuperación de la actividad económica general, contando, para ello, con el estímulo necesario.

En cuanto a las medidas para mejorar las tasas de empleo de las personas con discapacidad, ya existen y se vienen desarrollando diversos programas específicos para la inserción laboral de personas con discapacidad, que sirven para promover su acceso al mercado ordinario de trabajo, facilitar su adquisición de experiencia laboral y fomentar su mantenimiento en el empleo contando con la rehabilitación profesional para adaptarse a su puesto de trabajo, existiendo además en este ámbito, el empleo protegido para las personas con discapacidad.

Respecto a la orientación laboral de las personas con discapacidad, la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo incluye entre los mismos un servicio de orientación, cuyas actividades concretas se centran en las necesidades y capacidades del individuo. Entre esas actividades está la elaboración de un itinerario personalizado de empleo y el diagnóstico individualizado, además de la actividad de acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario de inserción.

En cuanto a la formación de personas con discapacidad, éstas se consideran como colectivo prioritario para participar en acciones de formación profesional para el empleo, ya que la Ley 30/2015, de 9 de septiembre y el Real Decreto 694/2017, de 3 julio, que la desarrolla, al regular el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral disponen que se tomarán las medidas necesarias para favorecer el acceso y participación de las personas con discapacidad a las acciones de formación.



Sobre las medidas de promoción de empleo en el mercado abierto, se ha de señalar que, para fomentar el acceso de las personas con discapacidad al mercado ordinario de trabajo, así como su mantenimiento en mismo, lo que les permite además contar con experiencia laboral, existen diversas medidas.

Por un lado, están las bonificaciones tanto a la contratación indefinida como a la temporal, a través del contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad, previstas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre. El propio contrato temporal de fomento de empleo recogido en esta Ley es en sí una medida de promoción de la contratación de personas con discapacidad, cuya causalidad temporal es precisamente que se celebra con una persona con discapacidad facilitando su inserción en el mercado de trabajo ordinario.

A estas bonificaciones hay que añadir las previstas en la Ley 20/2007, de 11 de julio, para las personas con discapacidad que se constituyan como trabajador autónomo.

Por otro lado, también se incentiva la contratación en el ámbito privado mediante la subvención a la contratación indefinida de personas con discapacidad prevista en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, que también establece una subvención para la adaptación del puesto de trabajo.

También se promueven las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad mediante la cuota de reserva para personas con discapacidad en la empresa ordinaria, prevista en el 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. Su artículo 42 establece que las empresas de 50 o más trabajadores han de contratar, entre ellos, al menos un 2% de personas con discapacidad. Si bien se establece la posibilidad de que las empresas queden exentas de esta obligación, en cuyo caso han de aplicar las medidas alternativas a la misma reguladas 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 también persiguen la promoción del empleo de las personas con discapacidad, así como su rehabilitación laboral y el apoyo a su reincorporación al mercado de trabajo. Así, en concreto, esas medidas alternativas consisten en:

- La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad, bien 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, 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, siendo la entidad beneficiaria 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, suscribiendo el correspondiente contrato con un centro especial de empleo.

En cuanto a medidas que no solo fomentan el acceso al empleo ordinario de personas con discapacidad, sino que también velan por su rehabilitación laboral y propician la acumulación de experiencia laboral real, además de servir de promoción del trabajo de personas con discapacidad en la empresa ordinaria, se cuenta con los siguientes programas: el empleo con apoyo y los enclaves laborales.

El empleo con apoyo se regula en el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio. Este programa consiste en facilitar al trabajador con discapacidad el desarrollo de su tarea gracias al acompañamiento y orientación individuales de un preparador laboral. Se trata de una medida de fomento de empleo en el mercado de trabajo ordinario 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%).

Por su parte, los enclaves laborales se regulan en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero. En ese caso, se configura una medida de fomento de empleo de tránsito del mercado de trabajo protegido al mercado de trabajo ordinario. Los enclaves laborales 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 empresa, desenvolviéndose en un entorno real de mercado de trabajo plenamente competitivo, pero con determinadas garantías, y completando 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.

No se puede dejar de mencionar, por último, el programa de Centros Especiales de Empleo (CEE), aunque sea una medida de empleo protegido, que se recoge también en la citada Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión



social. De acuerdo con el artículo 43 de esta norma, los CEE han de contar en su plantilla con al menos un 70% de trabajadores con discapacidad. Tienen como finalidad asegurar un empleo remunerado a personas con discapacidad, siendo su objetivo realizar una actividad productiva que permita al CEE participar en las operaciones de mercado. Para lograr ambos propósitos, el CEE ha de prestar a sus trabajadores con discapacidad las medidas de ajuste personal y social que necesiten, a través de unidades de apoyo. Todas las contrataciones, tanto indefinidas como temporales de personas con discapacidad en Centros especiales de empleo tienen bonificación del 100% de la cuota empresarial a la seguridad social, según se establece en la Ley 43/2006.

Se ha de recordar también que la gestión de las políticas activas de empleo corresponde a las Comunidades Autónomas con competencias transferidas en materia de empleo y formación. En consecuencia, compete a las Comunidades Autónomas adoptar las políticas de empleo que estimen oportunas de acuerdo con las necesidades específicas que detecten en sus territorios respectivos y con su disponibilidad presupuestaria, pudiendo establecer los programas para la inserción laboral de colectivos específicos que consideren o establecer prioridades para determinados programas o acciones.

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 31.984.131,48 euros para la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Con cargo a esta aplicación se financian, entre otros, los gastos destinados a financiar el mantenimiento de puestos de trabajo en los CEE. Estos gastos se gestionan por las Comunidades Autónomas mediante subvenciones. Para ello, el SEPE distribuye cada año los fondos consignados en esta aplicación de acuerdo con los criterios acordados por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

También, es preciso señalar que en la Orden TES/406/2020, de 7 de mayo, por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2020, para su gestión por las Comunidades Autónomas con competencias asumidas, subvenciones del ámbito laboral financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, incluyendo aquellas destinadas a la ejecución del Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 y del Plan Reincorpora-T 2019-2021, en el Eje 3: Oportunidades de Empleo se ha transferido a la Comunidad Autónoma de Castilla y León, la cantidad de 28.785.718,33 euros.

Por último, en los **anexos** adjuntos, se aporta cuadro estadístico con datos sobre los Centros Especiales de Empleo en Castilla y León.



Madrid, 24 de junio de 2020



ANEXO I 184/13271

**INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA SOBRE LA PREGUNTA PARLAMENTARIA 30210, RELATIVA A CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO EN LA PROVINCIA DE LEÓN**

En relación a la pregunta parlamentaria de referencia, por parte de este Servicio Público de Empleo Estatal se informa lo siguiente:

**CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO- PROVINCIA LEÓN 2019**

PROVINCIA	TIPO DE CENTRO	NÚMERO DE CENTROS	PLANTILLA TOTAL A 31-12-2019			DESGLOSE DE LA PLANTILLA DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD																							
						POR TIPO DE DISCAPACIDAD										POR TIPO DE CONTRATO				POR EDAD									
			NO DISCAP.	DISCAP.	TOTAL	PSÍQUICA		FÍSICA				SENSORIAL				INDEFINIDO		TEMPORAL		16 a <= 19		20 a <= 24		25 a <= 30		31 a <= 44		> = 45 años	
						H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
LEÓN	De iniciativa social (1)	16	61	421	482	109	73	124	52	4	7	17	26	2	7	185	109	71	56	0	0	2	2	15	6	71	60	168	97
	De iniciativa empresarial	65	191	1.136	1.327	161	129	488	206	10	21	53	40	14	14	466	289	260	121	2	0	17	11	47	26	263	135	397	238
	<b>TOTAL PROVINCIA</b>	<b>81</b>	<b>252</b>	<b>1.557</b>	<b>1.809</b>	<b>270</b>	<b>202</b>	<b>612</b>	<b>258</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>70</b>	<b>66</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>651</b>	<b>398</b>	<b>331</b>	<b>177</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>62</b>	<b>32</b>	<b>334</b>	<b>195</b>	<b>565</b>	<b>335</b>

(1) Aquellos centros promovidos, participados mayoritariamente o en los que el poder de decisión general recae en entidades sin ánimo de lucro.



## ANEXO II 184/13271

## SUBVENCIONES A CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO AÑO 2019

COMUNIDAD AUTÓNOMA	TIPO DE CENTRO	NÚMERO DE CENTROS	PLANTILLA DISCAPACITADOS	PROYECTOS GENERADORES DE EMPLEO					MANTENIMIENTO DE PUESTOS DE TRABAJO							UNIDADES DE APOYO			TOTAL PRESUPUESTO EJECUTADO
				ASISTENCIA TÉCNICA	INTERESES PRÉSTAMOS	INVERSIÓN FIJA	TOTAL CREACIÓN	Nº PUESTOS CREADOS	COSTE SALARIAL	ELIMINACIÓN BARRERAS	SANEAMIENTO FINANCIERO	EQUILIBRIO PRESUP.	ASISTENCIA TÉCNICA	TOTAL MANTENIMIENTO	NÚMERO PUESTOS	IMPORTE	NÚMERO DE UNIDADES	Nº TRABAJADORES APOYADOS	
CASTILLA Y LEÓN	De iniciativa social (1)	88	2.971	0,00	0,00	120.867,15	120.867,15	27	5.189.243,49	0,00	0,00	0,00	0,00	5.189.243,49	2.971	1.248.017,68	26	1.356	6.558.128,32
	De iniciativa empresarial	220	2.884	0,00	0,00	730.027,65	730.027,65	71	21.885.057,89	0,00	0,00	0,00	0,00	21.885.057,89	2.884	235.348,41	6	248	22.850.433,95
	TOTAL COMUNIDAD	308	5.855	0,00	0,00	850.894,80	850.894,80	98	27.074.301,38	0,00	0,00	0,00	0,00	27.074.301,38	5.855	1.483.366,09	32	1.604	29.408.562,27

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Subdirección General de Políticas Activas de Empleo.

(1) Aquellos centros promovidos, participados mayoritariamente o en los que el poder de decisión general recae en entidades sin ánimo de lucro

NOTA: El número de beneficiarios de subvenciones de mantenimiento en Centros Especiales de Empleo se corresponde con las plantillas a 31 de diciembre de cada año comunicadas por las CC.AA.

PLANTILLAS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO AÑO 2019

COMUNIDAD AUTÓNOMA	TIPO DE CENTRO	NÚMERO DE CENTROS	PLANTILLA TOTAL A 31-12-2018		DESGLOSE DE LA PLANTILLA DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD																								
					POR TIPO DE DISCAPACIDAD										POR TIPO DE CONTRATO				POR EDAD										
			NO DISCAP.	DISCAP.	TOTAL	PSÍQUICA	FÍSICA				SENSORIAL				INDEFINIDO		TEMPORAL	16 a <= 19		20 a <= 24		25 a <= 30		31 a <= 44		> = 45 años			
						33% a 64%				33% a 64%																			
CASTILLA Y LEÓN	De iniciativa social (1)	88	382	2.971	3.353	983	632	712	272	47	39	114	104	39	29	1.144	669	751	407	7	3	43	28	123	69	607	370	1.115	606
	De iniciativa empresarial	220	451	2.884	3.335	412	344	1.101	552	59	59	163	121	31	42	1.007	647	759	471	3	0	39	21	107	66	611	382	1.006	649
	TOTAL COMUNIDAD	308	833	5.855	6.688	1.395	976	1.813	824	106	98	277	225	70	71	2.151	1.316	1.510	878	10	3	82	49	230	135	1.218	752	2.121	1.255

(1) Aquellos centros promovidos, participados mayoritariamente o en los que el poder de decisión general recae en entidades sin ánimo de lucro