



## RESPUESTA DEL GOBIERNO

### (184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/14830

04/06/2020

35729

**AUTOR/A:** PUJOL I FARRÉ, Norma (GR)

#### RESPUESTA:

En relación con la pregunta de referencia, se informa que el Gobierno tiene entre sus prioridades el desarrollo estratégico de los derechos sociales y, entre ellos, el impulso del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), tal y como manifestó el Vicepresidente Segundo del Gobierno y Ministro de Derechos Sociales y Agenda 2020 en la Comisión de Derechos Sociales y Políticas Integrales de la Discapacidad del Congreso de los Diputados, en su comparecencia el pasado 13 de febrero (Diario de Sesiones Núm. 24), al exponer las líneas principales de acción de su Departamento, entre las que se encuentran “desarrollar un plan de choque para reimpulsar el sistema público de atención a la dependencia siendo necesario hacer un importante esfuerzo en los Presupuestos Generales del Estado”, prioridad que reiteró en su comparecencia ante la Comisión de Derechos Sociales del Senado el pasado 14 de mayo (Diario de Sesiones Núm. 38).

El plan para reimpulsar el sistema público de atención a la dependencia contemplará todas las acciones necesarias posibles para afrontar una mejora del SAAD y siempre con la participación de las Comunidades Autónomas a través del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia

Por otra parte, se informa que el Gobierno ya incluyó en el artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, el derecho de las personas trabajadoras a la adaptación de tiempo, ordenación y formas de prestación así como la posibilidad de utilizar las fórmulas ya existentes en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en el artículo 37, con ciertas modificaciones que permiten atender estas necesidades extraordinarias de cuidado.



Asimismo, se trata de una previsión cuya vigencia sea prorrogada más allá del estado de alarma por el Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, con el objetivo de evitar una situación de colapso y acompasarse con el restableciendo de la normalidad de las actividades y centros de asistencia.

Cabe indicar que existen ya distintos programas y medidas de fomento del empleo, específicos para la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Estos programas y medidas son, con carácter general, los siguientes:

1. Las bonificaciones tanto a la contratación indefinida como temporal, a través del contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad, previstas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. 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 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, del Estatuto del trabajo autónomo., para las personas con discapacidad que se constituyan como trabajador autónomo.

Estas bonificaciones son competencia exclusiva estatal, en tanto la medida afecta al principio de caja única del Sistema de Seguridad Social.

2. La subvención a la contratación indefinida de personas con discapacidad prevista 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, que también establece una subvención para la adaptación del puesto de trabajo.

3. La cuota de reserva para personas con discapacidad en la empresa ordinaria, prevista 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. 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. Establece la posibilidad de que las empresas queden exentas de esta obligación, pero siempre que apliquen las medidas alternativas a la misma reguladas en el 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 (CEE) 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 CEE.

4. El empleo con apoyo, regulado en 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 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%).

5. Los enclaves laborales, regulados por 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, que 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 CEE, de manera que los trabajadores con discapacidad realizan 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.

6. Los CEE, medida de empleo protegido para trabajadores con discapacidad recogida también en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, antes citada. 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 y su objetivo es 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.

La gestión de las políticas activas de empleo corresponde a las Comunidades Autónomas con competencias transferidas en materia de empleo y formación. En consecuencia, pueden 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.

Por otra parte, cabe indicar que de los 173,66 millones de euros que ha recibido la Comunidad Autónoma de Cataluña en la distribución de fondos llevada a cabo en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, esta puede reasignar o transferir con total libertad la cifra de 150,86 millones de euros. Esta cifra se obtiene de minorar de los 173,66 millones de euros antes citados, la mitad de las cantidades asignadas para financiar la modernización de los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos (4,5 millones de euros ya que recibió 9 millones de euros en total) que se consignan en la aplicación 19.101.458.00 del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), y 8,3 millones de euros que se consignan en la aplicación 19.101.454.90 del SEPE, que se destinan a financiar el refuerzo de personal dedicado a tareas de orientación y prospección de empleo. Ambas limitaciones se recogen en los artículos 5 y 6 de 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.

Por lo tanto, se informa que la Comunidad Autónoma tiene total libertad para elegir en qué utiliza los 150,86 millones de euros restantes (puede haber alguna diferencia con cifras anteriores porque la Orden ha sido recientemente publicada y en ella es donde se recogen las limitaciones específicas en la utilización de fondos por las Comunidades Autónomas).

Cabe mencionar que habrá una nueva Conferencia Sectorial a mediados de este ejercicio, si bien todavía no se conoce ni la fecha ni la cifra exacta de los fondos a distribuir.

Por último, se informa que el Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, es muy receptivo a las cuestiones planteadas desde el movimiento de la discapacidad y, en esta línea, se ha mostrado favorable a mantener con el colectivo un



diálogo permanente y fluido con el fin de poder incorporar en el Proyecto de Ley del ingreso mínimo vital (IMV) aspectos de mejora para las personas con discapacidad y sus familias.

Madrid, 16 de julio de 2020