



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/16603

23/06/2020

40941

AUTOR/A: LÓPEZ ÁLVAREZ, María Teresa (GVOX); RUIZ SOLÁS, María de la Cabeza (GVOX); AIZCORBE TORRA, Juan José (GVOX); DE MEER MÉNDEZ, Rocío (GVOX)

RESPUESTA:

El Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y Economía Social, está trabajando en el desarrollo reglamentario de medidas de acción positiva para favorecer la inclusión de personas que, pese a no alcanzar el grado de discapacidad legal establecido, presentan especiales dificultades para su plena integración en el mercado de trabajo ordinario.

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 un servicio de orientación, cuyas actividades se centran en las necesidades y capacidades del individuo. Entre estas, cabe destacar la elaboración de un itinerario personalizado de empleo y el diagnóstico individualizado, además del acompañamiento personalizado en el desarrollo del mismo.

En cuanto a su formación, es necesario resaltar su consideración como colectivo prioritario para participar en acciones de formación profesional para el empleo. En este sentido, tanto en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, como en 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, se dispone que se adoptarán las medidas necesarias para



favorecer el acceso y participación de las personas con discapacidad a las acciones de formación.

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

En este contexto, es preciso señalar que el empleo protegido es una de las modalidades de empleo reguladas para los trabajadores con discapacidad en el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

Esta modalidad de empleo se articula a través de los Centros Especiales de Empleo (CEE) regulados en el artículo 43 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. De acuerdo con el mismo, 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.

Constituye una medida de fomento de empleo en sí misma y que se ha revelado como una opción para la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad muy positiva. Por tanto, seguirá siendo una de las modalidades específicas de empleo para trabajadores con discapacidad, que desarrollará sin olvidar el fomento del empleo ordinario.

Asimismo, es preciso 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.

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, 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 trabajadores autónomos.





Se ha de recordar que estas bonificaciones son de competencia exclusiva estatal, en tanto la medida afecta 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.

También 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.

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.

Por otra parte, 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.



En este 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%).

En esta misma línea, otra norma a mencionar es 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, para su eventual incorporación definitiva.

Finalmente, se ha recordado también que la gestión de las políticas activas de empleo corresponde a las Comunidades Autónomas (CCAA) con competencias transferidas en materia de empleo y formación. En consecuencia, compete a estas la adopción de las políticas de empleo que estimen oportunas, de acuerdo con las necesidades específicas que detecten en sus territorios respectivos y con su disponibilidad presupuestaria. De este modo, las distintas CCAA pueden establecer los programas para la inserción laboral de colectivos específicos que consideren oportuno o fijar prioridades para determinados programas o acciones.

Finalmente, respecto a las futuras repercusiones que tendrá la crisis sanitaria sobre el empleo protegido, se carece aún de información sobre el impacto real de una crisis que se encuentra aún en evolución, por lo que no es posible hacer estimaciones sobre el impacto que pueda llegar a generar la crisis sanitaria en el empleo protegido.

Madrid, 24 de agosto de 2020