

RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/6903

11/04/2024

20495

AUTOR/A: ARMARIO GONZÁLEZ, Blanca (GVOX); DE MEER MÉNDEZ, Rocío (GVOX); RUIZ SOLÁS, María de la Cabeza (GVOX)

RESPUESTA:

En relación con la iniciativa parlamentaria de referencia, se informa que la integración social de las personas con discapacidad es un derecho constitucional y corresponde a los poderes públicos llevar a cabo políticas que eliminen las barreras que la impiden o dificultan.

Cabe destacar que dentro de las reformas e inversiones propuestas en el Componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia se incluye la Reforma 5, “Modernización de políticas activas de empleo”, que ha tenido como fruto la publicación de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

En esta norma se recogen como principios rectores de la política de empleo la igualdad y no discriminación en el acceso y la consolidación del empleo y en el desarrollo profesional por motivos de edad, sexo, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión política, afiliación sindical, así como por razón de lengua dentro del Estado Español, o por cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, favoreciendo de esta manera la cohesión social. Estos principios regirán, en particular, el diseño y ejecución de las políticas de empleo, la garantía y cumplimiento de los servicios garantizados y compromisos reconocidos en esta Ley, así como el acceso a los servicios de empleo, básicos y complementarios, y otros programas o actuaciones orientados a la inserción, permanencia o progresión en el mercado de trabajo.

Esta Ley construye las políticas activas de empleo sobre el concepto de empleabilidad, concepto que se erige como un elemento nuclear, aglutinando “al conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan las capacidades de las personas”, no sólo “para aprovechar las oportunidades de educación y formación (...), sino también para progresar profesionalmente y adaptarse a la evolución de la tecnología y condiciones del mercado de trabajo”.



Sobre este concepto transversal e integrador de “empleabilidad”, la citada Ley 3/2023, de 28 de febrero, identifica “los colectivos de atención prioritaria para las políticas de empleo”, es decir, enumera las personas con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento de empleo y para el desarrollo de su empleabilidad.

Concretamente, incluye un listado exhaustivo en su artículo 50. Entre estos colectivos vulnerables, se incluyen las personas con discapacidad.

En este contexto, el Gobierno y las comunidades autónomas adoptarán, de acuerdo con los preceptos constitucionales y estatutarios, así como con los compromisos asumidos en el ámbito de la Unión Europea y en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo, programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad. Todo ello, con el objeto de promover una atención específica hacia sus integrantes en la planificación, diseño y ejecución de las políticas de empleo.

Por otra parte, es preciso hacer referencia a las medidas relacionadas con el fomento del empleo de las personas con discapacidad. En su virtud, las empresas que las contraten pueden beneficiarse de diversos incentivos económicos y fiscales previstos en la normativa y de bonificaciones y subvenciones a su contratación.

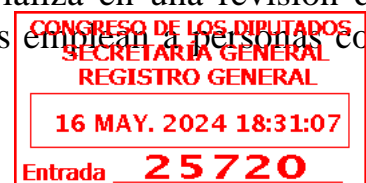
En este sentido, todas las medidas deben alinearse con lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, así como con decisiones adoptadas en el ámbito internacional, como la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Estrategia Europea sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030 (Unión Europea - UE).

Entre estas medidas, el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, sitúa a la persona en el centro de todas las fases de su búsqueda de empleo.

Concretamente, la Sección 3.^a del Capítulo V se centra en cinco programas del Eje 3 «Oportunidades de Empleo», entre los que podemos destacar, el programa relativo a la inserción e inclusión laboral de personas con discapacidad en los mercados de trabajo, tanto ordinario como protegido.

A resultas de esta norma, común para todos los servicios autonómicos de empleo, las distintas administraciones competentes están revisando sus marcos reguladores.

Esta voluntad de centrarse en cada persona se materializa en una revisión de cuantías de las subvenciones que pueden beneficiar a quienes emplean a personas con





discapacidad, en virtud de la menor cercanía inicial de los contratados al acceso al mercado de trabajo.

Por tanto, la apuesta de este Real Decreto es apoyar a quien hace un mayor esfuerzo de inclusión estable de personas que pertenecen a colectivos que están objetivamente y con más frecuencia en desempleo, ya sea en el mercado ordinario o en el mercado protegido, y siempre que la persona trabajadora haya querido voluntariamente dar a conocer en su proceso de demanda de empleo y contratación, que tiene un grado de discapacidad.

Ahora bien, el apoyo económico se liga a la persona contratada por cuenta ajena, buscando dar más apoyo cuando existan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo y cuando la contratación que se utilice por parte de los empresarios y empresarias sea de tipo indefinido.

Respecto al mercado ordinario, en el artículo 48 se recogen los siguientes incentivos a la contratación indefinida de personas con discapacidad:

- Subvención por cada contratación indefinida inicial o transformación de contrato temporal en indefinido a tiempo completo, de 5.500 euros con carácter general (6.000 euros si la persona a la que se realiza la contratación indefinida inicial es mujer, mayor de 45 años o perteneciente a cualquier otro colectivo vulnerable que determine el servicio público de empleo competente).

Cuando la contratación indefinida inicial, a tiempo completo, se celebre con personas con discapacidad que presenten mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo (personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento, así como con las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento), la subvención será de 7.000 euros (7.500 euros si la persona contratada es mujer o mayor de 45 años, o perteneciente a cualquier otro colectivo vulnerable que determine el servicio público de empleo competente).

Se aplicarán las cuantías indicadas en la letra a) anterior cuando las personas trabajadoras con discapacidad procedan directamente de centros especiales de empleo, sin pasar por un enclave laboral, siempre y cuando acrediten una antigüedad en los mismos de, al menos, seis meses y no haya transcurrido más de tres meses desde que causara baja como trabajador del centro especial de empleo, cualquiera que fuera la causa de la misma.

- Las cuantías de las subvenciones a la contratación indefinida, indicadas anteriormente, se podrán incrementar hasta en 2.000 euros cuando la



contratación se realice por personas trabajadoras autónomas o por una cooperativa o sociedad laboral que contraten a su primer empleado, o bien cuando las personas trabajadoras con discapacidad procedan de un enclave laboral. En este último supuesto, se requerirá que la empresa colaboradora realice la contratación sin solución de continuidad y transcurrido, al menos, un plazo de tres meses desde la incorporación del trabajador o trabajadora al enclave.

Además de las subvenciones a la contratación indefinida, este Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, recoge las siguientes medidas:

- Subvenciones al tránsito de las personas trabajadoras con discapacidad desde el empleo en los centros especiales de empleo al empleo en empresas del mercado ordinario, especialmente a través de los enclaves laborales.
- Subvenciones a la adaptación de puestos de trabajo, incluidas las medidas de accesibilidad universal, física, sensorial, cognitiva y de comunicación y las medidas adecuadas en función de las necesidades de cada situación concreta.
- Subvenciones a la realización de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por personas preparadoras laborales especializadas.

Asimismo, respecto a las medidas para incentivar el empleo autónomo de las personas con discapacidad, cabe remitirse al citado Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre. En el Capítulo V, “Programas comunes de políticas activas de empleo”, en la Sección 5ª, programas del Eje 5, “Emprendimiento”, su artículo 78 contempla, entre otras, las siguientes medidas.

- Subvención para el establecimiento como persona trabajadora autónoma o por cuenta propia. Su cuantía de referencia será de hasta 7.500 euros, graduándose en función de las dificultades para el acceso al empleo de la persona que se constituya como trabajadora autónoma o por cuenta propia, de acuerdo a su inclusión en los colectivos que determinen los servicios públicos de empleo, que contemplarán, entre otros, el colectivo de personas con discapacidad, las personas en desempleo de larga duración, las personas desempleadas mayores de 45 años, las personas jóvenes desempleadas menores de 30 años y las personas perceptoras del ingreso mínimo vital o renta mínima de inserción o figura análoga regulada por las comunidades autónomas, así como las personas en situación o riesgo de exclusión social no previstas anteriormente.
- Subvención por adaptación del puesto de trabajo cuando la persona desempleada que se constituya como trabajadora o trabajador autónomo sea persona con grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento. Dicha adaptación incluye medidas de accesibilidad universal,



cognitiva y de comunicación, dotación de medios de protección para evitar riesgos laborales y eliminación de barreras arquitectónicas u obstáculos que impidan o dificulten su trabajo. La cuantía de esta ayuda será de 1.800 euros, sin que en ningún caso rebase el coste real que, al efecto, se justifique por la referida adaptación, dotación o eliminación.

Otra norma a destacar es el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, que establece medidas de fomento de la contratación laboral de personas trabajadoras con discapacidad mediante bonificaciones en la cotización y, en los casos señalados por las administraciones públicas competentes mediante subvenciones públicas.

En particular, la disposición adicional quinta remite a las bonificaciones existentes en las cuotas patronales de la Seguridad Social relativas a la contratación indefinida y temporal establecidas en los apartados 2 y 3 del artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. El propio contrato temporal de fomento de empleo es en sí una medida de promoción de la contratación de personas con discapacidad, cuya causalidad temporal es precisamente su celebración con una persona con discapacidad facilitando su inserción en el mercado de trabajo ordinario.

Por otra parte, respecto al mercado protegido, hay que hacer referencia a los Centros Especiales de Empleo (CEE), medida de empleo protegido para trabajadores con discapacidad recogida en la Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, antes citado.

De acuerdo con su artículo 43, los CEE han de contar en su plantilla con, al menos, un 70 por ciento de trabajadores con discapacidad. Estos centros tienen como finalidad asegurar un empleo remunerado a personas con discapacidad y como objetivo la realización de 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.

Por último, cabe mencionar la cuota de reserva para personas con discapacidad en la empresa ordinaria, prevista en Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. Según dispone su artículo 42, las empresas de 50 o más trabajadores han de contratar, entre ellos, al menos un 2 por ciento de personas con discapacidad. Asimismo, se establece la posibilidad de que las empresas queden exentas de esta última obligación, pero siempre que apliquen 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, y que consisten en:



- ✓ La celebración de un contrato mercantil o civil con un 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 centro especial de empleo.

Además, 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, y el Real Decreto 694/2017, de 3 julio, que la desarrolla, contemplan la accesibilidad y participación de los trabajadores con discapacidad en el sistema de formación profesional para el empleo como un principio rector del mismo.

Por otra parte, el Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 informa que una de las medidas reguladas en la Estrategia Española sobre Discapacidad 2022 - 2030 es garantizar un cumplimiento efectivo de la cuota de reserva de los puestos de trabajo para personas con discapacidad en las empresas, exigiendo su cumplimiento como requisito en el acceso a la contratación pública o a las ayudas públicas, así como la compatibilidad entre el empleo y las pensiones.

Asimismo, tanto la citada estrategia, como el Libro blanco sobre empleo y discapacidad, contienen numerosas medidas para garantizar la incorporación y la estabilidad en el mundo laboral de las personas con discapacidad.

Finalmente, cabe indicar que, en el momento presente, se efectúa un riguroso seguimiento de la citada estrategia al objeto de comprobar el grado de implementación de las medidas reguladas.

Madrid, 16 de mayo de 2024