SENADO
XIV LEGISLATURA
REGISTRO GENERAL
ENTRADA 39.856
24/06/2020 22:50

SECRETARIA DE ESTADO DE
RELACIONES CON LAS CORTES Y
ASUNTOS CONSTITUCIONALES

AMPLIACIÓN A LA RESPUESTA DEL GOBIERNO

(684) PREGUNTA ESCRITA SENADO

684/14210	**08/05/2020**	**28175**
684/14211 y 684/14217	**08/05/2020**	**28176 y 28231**
684/14219 y 684/14221	**08/05/2020**	**28233 y 28235**
684/14232 y 684/14235	**08/05/2020**	**28246 y 28249**
684/14237 y 684/14238	**08/05/2020**	**28251 y 28252**

AUTOR/A: LORENZO TORRES, Miguel (GPP); GONZÁLEZ GARCÍA, Ana Lourdes (GPP); LANDÍN DÍAZ DE CORCUERA, Amaya (GPP); CAMINS MARTÍNEZ, Ana (GPP); MUÑOZ ARBONA, David Juan (GPP); PUENTE REDONDO, Javier (GPP); MARÍ BOSÓ, José Vicente (GPP); RODRÍGUEZ CALLEJA, Patricia (GPP); TOMÁS OLIVARES, Violante (GPP); CASAL MIGUEZ, Verónica María (GPP)

RESPUESTA:

En relación con las iniciativas de referencia se señala lo siguiente:

En primer lugar cabe indicar que 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 diagnostico 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, 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.

Entre los mismos, 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.

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, 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.

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.

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.

Así, 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, de cara a su eventual incorporación definitiva.

Por último, 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.

Finalmente, se ha 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 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 Comunidades Autónomas pueden establecer los programas para la inserción laboral de colectivos específicos que consideren oportuno, o fijar prioridades para determinados programas o acciones.

Por otra parte, desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social se considera que tanto el trabajo por cuenta propia como el emprendimiento son vías fundamentales 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, se trabaja con el objetivo de atender las condiciones en las que inician y desarrollan su actividad las autónomas y los autónomos de todos los colectivos, en los que se encuentran las personas con discapacidad, especialmente en momentos de incertidumbre como los que estamos viviendo derivados de la pandemia producida por el COVID-19.

En estas circunstancias, la prioridad absoluta en materia económica radica en proteger y dar soporte al tejido productivo y social para minimizar el impacto y facilitar que la actividad económica se recupere tan pronto como la situación sanitaria mejore.

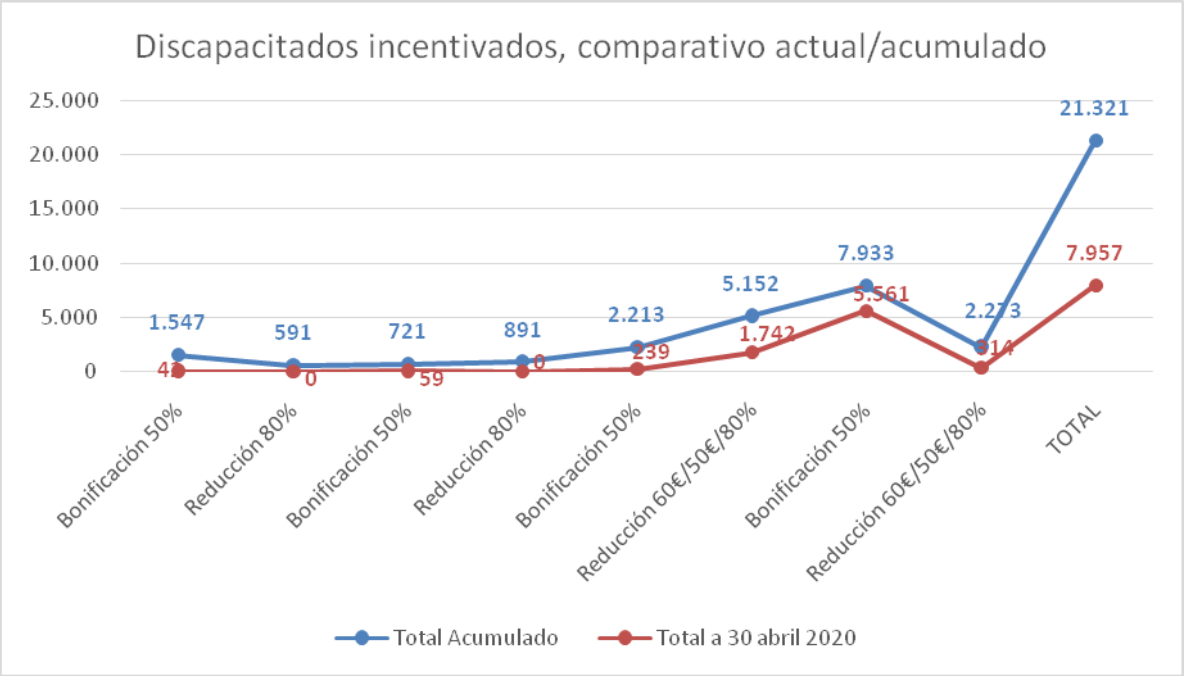
El impacto en la adopción de medidas para avanzar en este objetivo, que se desarrollarán a continuación, se puede observar en el incremento en los últimos años del número de personas con discapacidad afiliadas en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia (RETA) que se ha incrementado notablemente hasta alcanzar las 23.406 personas en el primer trimestre de 2020. Esto supone un incremento del 13,56% desde inicios del 2017 y un 92,09% desde el año 2010 cuándo había 1.852 personas afiliadas en el RETA.

- En la misma senda que la iniciada por el Gobierno presidido por Pedro Sánchez en la Legislatura XII, en la que fue aprobado el Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, de medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, que incluía por primera vez que la discapacidad sobrevenida fuese considerada como causa para la percepción de bonificaciones y reducciones previstas en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, se continúa trabajando desde entonces.

La medida citada permite que las bonificaciones y reducciones establecidas en el artículo 32 de la Ley 20/2007 para las personas con discapacidad en grado superior o igual al 33 % sean de aplicación a las personas trabajadoras por cuenta propia que en situación de alta adquieran esta situación, con los requisitos que reglamentariamente se determinen.

De esta manera, el número de personas con discapacidad que se han beneficiado de las bonificaciones y reducciones en la cuota de la Seguridad Social hasta la fecha, así como las que disfrutan actualmente de las mismas, se puede observar en las siguientes tablas:

		Total Acumulado	**Total a 30 abril 2020**
Discapacitados (Apartado 1 DA undécima Ley 45/2002) - RDL 4/2013 y Ley 11/2013	**Bonificación 50%**	1.547	42
Discapacitados (Apartado 2 DA undécima Ley 45/2002) - RDL 4/2013 y Ley 11/2013	**Reducción 80%**	591	0
	Bonificación 50%	721	59
Discapacitados (Apartado 1 DA undécima Ley 45/2002). Según redacción Ley 14/2013	**Reducción 80%**	891	0
	Bonificación 50%	2.213	239
Deducción autónomos discapacitados Artículo 32.1, 32.2, 32 bis.1 y 32, bis.2 LETA	**Reducción 60€/50€/80%**	5.152	1.742
	Bonificación 50%	7.933	5.561
Deducción autónomos discapacitados Artículo 32.3 y 32 bis.3 LETA (Municipios < 5.000 Habitantes)	**Reducción 60€/50€/80%**	2.273	314
	TOTAL	21.321	7.957



- 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 y facilitando las condiciones de inicio en el trabajo por cuenta propia y favorezca efectivamente su crecimiento, con especial hincapié en medidas que puedan favorecer a las personas con discapacidad.

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. Mientras que, en clave de sostenibilidad, el Plan se enfocará al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) de Naciones Unidas y al desarrollo del "Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030, hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible" del Gobierno de España, conteniendo actuaciones que promuevan un desarrollo social y económico equitativo y sostenible, en línea con los citados ODS.

En concreto, 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".

Se apostará también por el diálogo social y para ello está previsto también que participen en el desarrollo e implementación del Plan Nacional de impulso del Trabajo Autónomo 2030, otros Ministerios, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, las Comunidades Autónomas, así como otras entidades que pudieran estar implicados en el desarrollo del Plan con el objetivo de avanzar en la mejora del condiciones del inicio y desarrollo del trabajo por cuenta propia de las personas con discapacidad, contribuyendo así a su integración laboral.

- Con esta misma finalidad, cabe destacar que, fruto del compromiso 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 2019 a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social, y de la responsabilidad social de las empresas, 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 de 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.

Las actividades que, con dicho objetivo, fueron beneficiarias de la convocatoria de subvenciones 2019 a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social, y de la responsabilidad social de las empresas, fueron las siguientes:

SOLICITANTE	ACTIVIDAD	CONCEDIDO
CONFEDERACION PLENA INCLUSION ESPAÑA (Antiguo FEAPS)	SuperaRSE. Jornada sobre Liderazgo femenino en organizaciones con discapacidad	4.322,97
FUNDACION SINDROME DE DOWN DE MADRID	El Empleo de las Personas con Discapacidad y la Responsabilidad Social Competitiva	20.824,97
COMITE ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Elaboración del Informe "La posición de la discapacidad en los reportes no financieros de las empresas tras la última reforma legislativa de la Ley 11/2018. Guía práctica para implicar a los Consejos de Administración y trabajar con todos los grupos de interés"	15.062,60
ASOCIACION PROFESIONAL DE DIRECTIVOS DE COMUNICACIÓN	INCLUCOM: "Análisis e Impulso de personas con discapacidad en la profesión de la Comunicación".	47.702,01
FUNDACION BEQUAL	BOLETIN INFORMATIVO BEQUAL RSC-D (Responsabilidad Social corporativa y discapacidad)	7.655,00
CONFEDERACION ESPAÑOLA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FISICA Y ORGANICA - COCEMFE	PROMOCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS Y DE LA EDUCACIÓN: Empresas Inclusivas, Gestión de la Diversidad, Educación Socialmente Responsable y alineada con la sostenibilidad y los derechos de las personas con discapacidad	41.130,31
CONSEJO ESPAÑOL PARA LA DEFENSA DE LA DISCAPACIDAD Y LA DEPENDENCIA - CEDDD	CONGRESO CONSEJO ESPAÑOL PARA LA DEFENSA DE LA DISCAPACIDAD Y LA DEPENDENCIA 2019: "Discapacidad y dependencia. Oportunidades en materia de la economía social"	2.813,68
FUNDACION ONCE PARA LA COOPERACION E INCLUSION SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Portal Por Talento Emprende para apoyo a emprendedores con discapacidad	75.000,00
		214.511,54

Desde el referido Ministerio se está trabajando intensamente para que la convocatoria de subvenciones correspondiente al año 2020, con una dotación presupuestaria de 4.282.169,86 euros, pueda ser aprobada y publicada en el BOE en el menor tiempo posible, con el objetivo de que las entidades puedan ser beneficiarias cuanto antes de las medidas previstas en la misma. En la convocatoria de 2020, se mantendrán las prioridades temáticas citadas.

- En todo caso, cabe destacar, como seña de identidad del Ministerio de Trabajo y Economía Social, la institucionalización del diálogo social entre las y los protagonistas del Trabajo Autónomo, teniendo un papel fundamental las asociaciones profesionales del trabajo por cuenta propia, como presupuesto democrático para avanzar en la identificación de dificultades y en la búsqueda conjunta de soluciones para los diferentes colectivos, entre los que se encuentran las personas con discapacidad, máxime actualmente para minimizar la difícil situación en la que nos encontramos originada por la crisis sanitaria del COVID19.

- Con base en lo anterior, el pasado 13 de abril se dispuso la efectiva constitución de la Mesa del Trabajo Autónomo a través del diálogo con las asociaciones más representativas, la cual permitirá el diagnóstico más cercano de las cuestiones que les conciernen, como puede ser la puesta en marcha y desarrollo de la actividad emprendedora de las personas con discapacidad, ofreciendo así nuevas oportunidades laborales, necesaria más que nunca, en esta situación excepcional en la que nos encontramos.

Hasta la fecha actual, la Mesa del Trabajo Autónomo se ha reunido en tres ocasiones, con una periodicidad prevista de reunión quincenal, en las que se han tratado temas como el análisis de las últimas medidas aplicables al colectivo del trabajo autónomo

y de los principales problemas surgidos en su aplicación; así como la puesta en común de propuestas.

El artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores como el artículo 35.1 y 36 del 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, se refieren a que "Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación", dicha garantía se interpreta como ausencia de toda discriminación directa o indirecta por motivo o por razón de discapacidad, en el empleo, en la formación y la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo.

Dicho lo anterior y para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de o por razón de discapacidad.

En este sentido, los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto, los denominados ajustes razonables según sean las necesidades de cada situación concreta.

Finalmente, este Gobierno tiene en marcha el desarrollo reglamentario de medidas de acción positiva para favorecer la inclusión de personas con capacidad intelectual límite, 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.

Además, se señala que 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.

Así, 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%).

Se pregunta al Gobierno sobre las medidas adoptadas para alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo en las dos últimas legislaturas, es decir, desde junio de 2018 a la actualidad. En relación con ello, se manifiesta lo siguiente:

En este período de tiempo son de destacar dos planes: el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 y el Plan Reincorpora-t, Plan trienal para prevenir y reducir el Desempleo de Larga Duración 2019-2021, los cuales contienen medidas de atención reforzada y especializada para las personas con discapacidad.

Además, distintas Administraciones públicas y entidades del sector público han firmado convenios con diversas asociaciones para la realización de prácticas formativas en entornos reales de trabajo que permitan a las personas integradas en programas de itinerarios personalizados para personas y jóvenes con discapacidad adquirir las competencias y habilidades necesarias para facilitar su inserción sociolaboral.

También es reseñable el Programa Reina Letizia para la Inclusión, del Real Patronato sobre Discapacidad, que es un programa de ayudas dirigidas a mejorar las condiciones formativas y profesionales de las personas con discapacidad y también incluye asistencia técnica y personal de apoyo dirigida a garantizar la inserción laboral.

En el ámbito del empleo público, el Consejo de Ministros aprobó en su reunión de 30 de noviembre de 2018 un acuerdo por el que se elimina el VIH, la diabetes, la enfermedad celiaca y la psoriasis de las causas genéricas de exclusiones médicas exigibles para el acceso al empleo público, que todavía operaba en determinados ámbitos, como los referidos a las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, las fuerzas armadas, los cuerpos de vigilancia aduanera y los de instituciones penitenciarias. También se propone promover la modificación por los departamentos ministeriales competentes de aquellas normas reglamentarias que contemplen estas y otras enfermedades como causa de exclusión al empleo público.

Además se han aprobado, por Resolución de 29 de marzo de 2019 de la Secretaría de Estado de Función Pública, las reglas aplicables para la concesión de traslados a los funcionarios y funcionarias de carrera de la Administración General del Estado por razones de discapacidad sobrevenida o de agravación del grado de discapacidad, así como por motivos de salud y posibilidades de rehabilitación de los funcionarios y funcionarias de carrera, sus cónyuges o los hijos e hijas a su cargo.

Se ha modificado la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo a través del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, de modo que los trabajadores por cuenta propia o autónomos (incluidos los agrarios) con una discapacidad sobrevenida pueden acogerse en igualdad de condiciones a las reducciones y bonificaciones previstas para los trabajadores autónomos con discapacidad inicial y que se dan de alta en el Régimen Especial del Trabajo Autónomo con una discapacidad en grado igual o superior al 33%.

En febrero de 2020, se ha derogado el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, ya que se trataba de un instrumento susceptible de provocar discriminación indirecta por razón de discapacidad y también de género.

Finalmente, se indica que se ha abierto el trámite de audiencia e información pública sobre el proyecto de Real Decreto sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite. El plazo para la presentación de aportaciones terminó el día 8 de junio de 2020.

Madrid, 24 de junio de 2020