



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(684) PREGUNTA ESCRITA SENADO

684/20472

21/07/2020

44089

AUTOR/A: VÁZQUEZ ROJAS, Juan María (GPP); TOMÁS OLIVARES, Violante (GPP);
BERNABÉ PÉREZ, Francisco Martín (GPP)

RESPUESTA:

En relación con la iniciativa de referencia se indica lo siguiente:

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.

Las personas con discapacidad son uno de los colectivos de atención prioritaria de las políticas de empleo y cuentan con un amplio conjunto de medidas específicas para la mejora de su empleabilidad y el fomento de empleo para lograr la inserción laboral de este colectivo. Se puede indicar que estos programas y medidas son, con carácter general, los siguientes:



1. La accesibilidad y participación de los trabajadores con discapacidad en el sistema de formación profesional para el empleo es un principio rector de dicho Sistema, lo que supone que, de acuerdo con la Ley 30/2015, de 9 de septiembre y el Real Decreto 694/2017, de 3 julio, que la desarrolla, se tomarán las medidas necesarias para favorecer el acceso y participación de las personas con discapacidad a las acciones de formación.
2. 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. 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.

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

3. 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.
4. La cuota de reserva para personas con discapacidad en la empresa ordinaria, prevista en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, texto refundido 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 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:
 - o 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.
5. El empleo con apoyo, regulado 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%).
6. Los enclaves laborales, regulados por el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, 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 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.

A estas medidas hay que añadir las que puedan gestionar las Comunidades Autónomas, ya 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, pueden estas 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.

En relación con el empleo y las ayudas a los centros especiales de empleo, cabe destacar que, ante la situación de crisis económica a la que se enfrenta el país y teniendo en cuenta las dificultades añadidas de este colectivo, el Gobierno tiene la voluntad de



proteger el empleo de los trabajadores con discapacidad con mayores dificultades de acceso y mantenimiento de empleo empleados en estos centros.

Así, en la medida que las disponibilidades presupuestarias lo permitan, se producirá un aumento de la subvención para el mantenimiento de los puestos de trabajo de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo recogida en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre de 1998. Se trataría de un aumento de dicha subvención únicamente para aquellos trabajadores con discapacidad severa empleados en centros especiales de empleo, ya que, como hemos señalado, son los que enfrentan a mayores dificultades de acceso al empleo, tanto ordinario como protegido.

Por todo ello, teniendo en cuenta estas especiales dificultades, así como la coyuntura actual de la economía y del empleo, se está analizando el establecimiento de un aumento de la financiación de los costes salariales de los trabajadores con discapacidad severa de centros especiales de empleo de manera extraordinaria para el año 2020.

Por último, se está trabajando en la actualidad por parte del Gobierno, 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.

Madrid, 07 de octubre de 2020