



## RESPUESTA DEL GOBIERNO

### (184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/28574

09/02/2018

73857

**AUTOR/A:** ARÉVALO CARABALLO, María Teresa (GCUP-ECP-EM)

#### RESPUESTA:

La gestión en materia de políticas activas de empleo -en donde se encuadrarían este tipo de ayudas-, se encuentra transferida a las Comunidades Autónomas (CCAA) y se financia, bien con fondos propios, bien a través de las partidas establecidas al efecto en los Presupuestos Generales del Estado de cada año distribuidos con carácter anual.

Así, la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, en la reunión celebrada el día 11 de abril de 2017, acordó los criterios de la distribución territorial de los créditos existentes en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y del Ministerio de Empleo y Seguridad Social consignados para financiar la ejecución de las políticas activas de empleo en la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para 2016, prorrogada para 2017 en aplicación de lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Por otra parte, la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2017, recoge, en el presupuesto del SEPE, créditos adicionales a los mencionados en el párrafo anterior, para financiar la ejecución de las políticas activas de empleo por parte de las CCAA y, entre las mismas, las medidas relacionadas con el fomento del empleo de las personas con diversidad funcional.

Adicionalmente, según lo establecido por las Ordenes ESS/621/2017, de 20 de junio y ESS/1119/2017, de 16 de noviembre, por las que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2017, para su gestión por las CCAA con competencias asumidas, subvenciones del ámbito laboral financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado -incluyendo aquellas destinadas a la ejecución del Programa de Acción Conjunto para la Mejora de la Atención a las Personas Paradas de Larga Duración-, el importe de los fondos destinados en el ejercicio 2017 para los Servicios y Programas de Oportunidades de Empleo (Eje 3) en el que podrían incluirse medidas relacionadas con el fomento del empleo de personas con diversidad funcional, ascendió a un importe de 382.562.210,00 euros.



Mediante la financiación anteriormente expuesta, se han desarrollado diferentes acciones y programas de políticas activas de empleo gestionadas por las CCAA, dirigidas a fomentar el empleo del colectivo de personas con diversidad funcional, entre las que destacan las siguientes:

1. Medidas de fomento en el mercado protegido: Centros Especiales de Empleo (CEE).

Estos centros tienen como finalidad proporcionar a los trabajadores con discapacidad un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales que facilite su integración en el mercado ordinario de trabajo. Al menos el 70% de su plantilla se tratará de trabajadores con discapacidad.

Con esta finalidad, se otorgan subvenciones para financiar parcialmente proyectos generadores de empleo, ya sea la creación de los CEE o su ampliación, para el mantenimiento de puestos de trabajo en los mismos, la financiación de costes laborales y de Seguridad Social de los trabajadores de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional (Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido, el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo y la Orden de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo).

Las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional de los CEE son equipos multiprofesionales que mediante el desarrollo de distintas funciones permiten ayudar a superar las dificultades que los trabajadores con discapacidad de dichos Centros tienen en su puesto de trabajo.

Los destinatarios finales de las subvenciones para creación y mantenimiento son las personas con discapacidad que trabajan en los CEE que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, así como los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente.

Los destinatarios finales de las ayudas para las Unidades de Apoyo son los trabajadores de los CEE que se encuentren en alguno de los supuestos siguientes (discapacidad severa):

- Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía igual o superior al 33%.
- Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía igual o superior al 65%.





## 2. Medidas de Fomento en el Mercado Ordinario

Estas medidas tienen como finalidad fomentar el empleo indefinido de los trabajadores con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo a través de las diferentes ayudas a las empresas que los contraten (Real Decreto 1451/83, 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, modificado por el Real Decreto 170/2007, de 20 de enero, la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo y 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).

Si la persona contratada tiene discapacidad y especiales dificultades de inserción, podrá recibir apoyo individualizado en el puesto de trabajo prestado por preparadores laborales especializados, para facilitar su adaptación social y laboral.

Los proyectos de empleo con apoyo podrán ser promovidos por asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro y a los CEE que suscriban el correspondiente convenio de colaboración con la empresa que va a contratar a los trabajadores con discapacidad y las empresas del mercado ordinario de trabajo, incluidos los autónomos que contraten las personas con discapacidad siempre que cuenten en su plantilla con preparadores especializados.

Son beneficiarias las personas con discapacidad, inscritas como demandantes de empleo con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, o los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente, que sean contratados en una empresa ordinaria.

Los destinatarios finales del programa de empleo con apoyo son los trabajadores con discapacidad inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes no ocupados, así como trabajadores con discapacidad de los CEE que sean contratados por una empresa ordinaria y siempre que se encuentren en alguno de los supuestos siguientes:

- Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía igual o superior al 33%.
- Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía igual o superior al 65%.

## 3. Personas con discapacidad y empleo autónomo

Estas medidas tienen como finalidad favorecer la iniciativa emprendedora animando a personas discapacitadas, en situación de desempleo, a convertirse en trabajadores autónomos. Para ello, se otorgan subvenciones para el establecimiento como autónomos, financieras, de



asistencia técnica y para la formación (Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo).

Serán beneficiarias las personas con discapacidad desempleadas inscritas en las oficinas de empleo.

Por último, es preciso mencionar la existencia de bonificaciones a la contratación mediante los contratos temporales e indefinidos para el fomento del empleo de las personas con discapacidad, regulados en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, alcanzándose las cuantías máximas de bonificación, que pueden alcanzar hasta un importe de 6.300 euros anuales durante toda la vigencia del contrato en casos de discapacidad severa.

En materia de empleo público, la oferta de empleo público 2017 ha reservado el mayor número de plazas para personas con discapacidad hasta la fecha.

Cabe destacar también el impulso significativo del empleo público para personas con discapacidad intelectual tanto en el acceso libre, la mayor oferta hasta ahora publicada; como en la promoción interna, para que las personas con discapacidad intelectual ya incorporadas en procesos anteriores, puedan desarrollar su carrera profesional.

Se indican a continuación las últimas medidas dirigidas a mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad:

A) Programa Reina Letizia para la Inclusión (Orden SSI 1270/2017, de 21 de diciembre, de Bases Regulatoras del Programa Reina Letizia para la Inclusión).

La cantidad total de la que se dispone para la ejecución de este programa es de 8.265.672,87 euros, que será gestionada mediante convenio en colaboración con entidades colaboradoras.

B) En la nueva Ley de Contratos del Sector Público, se han incorporado medidas de fomento del empleo a través de la contratación pública.

Por otra parte, cabe señalar que en el ámbito fiscal existen diversas medidas tributarias relacionadas con el empleo de las personas con discapacidad, destacando entre ellas las siguientes:

- Impuesto sobre Sociedades:
  - La Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades, establece una deducción por creación de empleo para trabajadores con discapacidad. Con efectos para los períodos impositivos iniciados a partir de 1 de enero de 2013, se elevó el importe de la deducción de 6.000 a 9.000 euros cuando el grado de discapacidad del trabajador contratado sea igual o superior al 33% e inferior al 65%, y a 12.000 euros cuando dicho grado sea superior o igual al 65%, al tiempo que dejó de exigirse que la contratación fuera por tiempo indefinido.



- Para incentivar la incorporación de las personas con diversidad funcional al mundo laboral y de la empresa, la Ley 20/1990, de 19 de diciembre, sobre Régimen Fiscal de las Cooperativas también establece una bonificación del Impuesto sobre Sociedades en su Disposición Adicional tercera: *“Las cooperativas de trabajo asociado fiscalmente protegidas que integren, al menos, un 50 por 100 de socios minusválidos y que acrediten que, en el momento de constituirse la cooperativa, dichos socios se hallaban en situación de desempleo, gozarán de una bonificación del 90 por 100 de la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades durante los cinco primeros años de actividad social, en tanto se mantenga el referido porcentaje de socios”*.
  
- Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF):
  - La Ley 26/2014 de 27 de noviembre, por la que se modifican la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de no Residentes, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2004, de 5 de marzo, y otras normas tributarias, con efectos desde 1 de enero de 2015, incrementó de forma significativa la cuantía de las reducciones por obtención de rendimientos del trabajo cuando se trate de trabajadores activos con discapacidad, así como de las reducciones aplicables en el cálculo del rendimiento neto de actividades económicas.
  
  - La Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, modificó la Ley del IRPF, con efectos desde el 1 de enero de 2016:
    - Eleva de 500 a 1.500 euros el importe de la retribución del trabajo en especie exenta derivada de las primas satisfechas por el empleador a seguros de enfermedad del trabajador cuando la persona objeto de tal cobertura sea una persona con discapacidad.
  
    - Modifica las normas especiales para la determinación del rendimiento neto de actividades económicas en estimación directa, estableciendo que tendrán la consideración de gasto deducible, para la determinación del rendimiento neto en estimación directa, las primas de seguro de enfermedad satisfechas por el contribuyente en la parte correspondiente a su propia cobertura y a la de su cónyuge e hijos menores de veinticinco años que convivan con él. El límite máximo de deducción será de 500 euros por cada una de las personas señaladas anteriormente o de 1.500 euros por cada una de ellas con discapacidad.

Además, la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público contiene, en línea con las Directivas Comunitarias sobre la materia, diversas normas que tratan de fomentar la contratación de personas con diversidad funcional. Entre las más relevantes se señalan las siguientes:



- a) Prohibición de contratar específica aplicable a quienes hayan sido sancionados por una infracción en materia de integración laboral y de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad.
- b) Prohibición de contratar específica aplicable en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, por no cumplir el requisito de que al menos el 2% de sus empleados sean trabajadores con discapacidad, de conformidad con el artículo 42 del 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.
- c) En las reglas para el establecimiento de prescripciones técnicas en los contratos públicos se incluye la necesidad de que las mismas se redacten de manera que se tengan en cuenta la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, así como los criterios de accesibilidad universal y de diseño universal o diseño para todas las personas, tal y como son definidos estos términos en el citado Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- d) Se incluye una regla específica, el artículo 129, en el que se alude a la información sobre las obligaciones relativas a la condición de contratar a un porcentaje específico de personas con discapacidad.
- e) Estas características se incluyen, para su protección dentro de los criterios de adjudicación (145) o como condiciones especiales de ejecución del contrato (201 y 202).
- f) Cabe la reserva de contratos (Disposición Adicional 4ª) a Centros Especiales de Empleo.
- g) Se regula de manera expresa (Disposición Adicional 18ª) la garantía de accesibilidad para personas con discapacidad, de modo que en el ámbito de la contratación pública, la determinación de los medios de comunicación admisibles, el diseño de los elementos instrumentales y la implantación de los trámites procedimentales, deberán realizarse teniendo en cuenta criterios de accesibilidad universal y de diseño universal o diseño para todas las personas, tal y como son definidos estos términos en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

Madrid, 03 de mayo de 2018