**INICIATIVAS EN MATERIA DE DISCAPACIDAD APROBADAS ESTA LEGISLATURA**

A lo largo de la legislatura **el Gobierno ha puesto en marcha diversas iniciativas en materia de discapacidad[[1]](#footnote-1).**

**INICIATIVAS APROBADAS POR EL MEYSS: MEDIDAS EN MATERIA DE EMPLEO Y MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL**

**I.MEDIDAS EN MATERIA DE EMPLEO**

Las iniciativas puestas en marcha persiguen:

1. Facilitar la contratación y garantizar la igualdad de oportunidades.
2. Mejorar la empleabilidad
3. Otorgar una mayor protección a las personas con discapacidad, tanto en el empleo ordinario como en el empleo protegido a través de los Centros Especiales de Empleo.

A lo largo de la legislatura ***se han firmado más de 640.000 contratos con personas con discapacidad***. 2014 fue el año en que más contratos con personas discapacitadas se han celebrado de toda la serie histórica (200.000).

**Bonificaciones**. En un contexto de fuertes restricciones presupuestarias y de consolidación fiscal, **se han mantenido, e incluso ampliado, todas las bonificaciones** previstas para las personas con discapacidad.

**Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven y Garantía Juvenil**

* Todas las medidas contempladas en la EEEJ se han ampliado el tramo de edad hasta los 35 años en el caso de jóvenes que presente una discapacidad reconocida igual o superior al 33%.
* **Contratos para la formación y el aprendizaje:**
* No se aplica el límite máximo de edad de 25 años, establecido con carácter general,
* pueden celebrarse hasta por 4 años
* si el trabajador contratado tiene una discapacidad intelectual, hasta un 25 % del tiempo de trabajo efectivo podrá dedicarse a la realización de procedimientos de rehabilitación, habilitación o de ajuste personal o social.

Además, este contrato presenta actualmente una reducción del 100% de las cotizaciones para las empresas de menos de 250 trabajadores y del 75% para las de 250 o más trabajadores.

Y cuenta con una bonificación de hasta el 25% por la actividad formativa, que debe ser como mínimo del 25 por ciento el primer año y del 15 por ciento el segundo y tercer año.

* La **Tarifa Plana para Jóvenes Autónomos** se ha ampliado 6 meses más para el caso de menores con un grado de discapacidad igual o superior al 33% y esta reducción se podrá enlazar posteriormente con una bonificación del 50% en la misma cuota durante 5 años.

En la actualidad se está tramitando en las Cortes el **Proyecto de ley por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social.** Se prevén medidas concretas como:

* La regulación de la “Tarifa Plana para autónomos”, con el objeto de equiparar la duración de la medida prevista actualmente para emprendedores con discapacidad, independientemente de su edad, de manera que todos ellos disfruten de la reducción inicial de 80% en la cuota (o 50 euros exactos, para el supuesto de que coticen por la base mínima), durante el periodo inicial de 12 meses, y la bonificación del 50% durante los 48 meses siguientes.
* Los trabajadores por cuenta propia beneficiarios de esta medida podrán contratar a trabajadores por cuenta ajena, lo cual hasta ahora suponía la pérdida del disfrute de la misma.
* *Reconoce***Centros Especiales de Empleo como entidades prestadoras de servicios de interés económico general***.* Eso supone que las subvenciones concedidas a estas entidades estén sometidas al Reglamento 360/2012 de la Comisión, de 25 de abril de 2012, y puedan alcanzar los 500.000 € en un período de 3 años (antes el máximo eran 200.000 € en el mismo periodo).

**Políticas activas. La** **Estrategia Española de Activación para el Empleo,** en su desarrollo reglamentario contendrá **un marco normativo aplicable en toda España** sobre los programas dirigidos de manera integrada a favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

**Intermediación**. En el **Acuerdo Marco con Agencias de Colocación** se prevé un incentivo específico entre las cantidades que lo servicios de empleo pueden a abonar a las Agencias cuando el trabajador cuya inserción se haya encomendado sea un persona con discapacidad.

**II. MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL**

* **Convenio especial para personas con discapacidad**

Aprobado por Real Decreto 156/2013, de 1 marzo, por vez primera las personas con discapacidad que tengan especiales dificultades de inserción laboral pueden cubrir por sí mismas en su totalidad (o completar) sus carreras de cotización a la Seguridad Social y así acceder a las prestaciones por jubilación y por muerte y supervivencia (pensiones de viudedad, orfandad y a favor de familiares).

**Esta norma fue negociada con el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI).**

* **Compatibilidad de trabajo y pensión no contributiva**

Recientemente se ha modificado (mediante una enmienda a la Ley de Presupuestos Generales del Estado) el artículo 147 de la Ley General de la Seguridad Social para permitir que las pensiones de invalidez no contributivas sean compatibles con el ejercicio de un trabajo.

El objetivo es mejorar el acceso al mercado laboral por las personas con discapacidad sin que por este motivo dejen de percibir su pensión. Un estímulo para a la inserción en el mundo laboral de este colectivo sin merma de su protección social.

De acuerdo con la redacción actual del artículo 147 de la Ley General de la Seguridad Social, los ingresos obtenidos por el trabajo sólo son compatibles con la pensión no contributiva cuando la suma de ambas cuantías no supere el IPREM.

Gracias a la modificación propuesta existirá un límite único para la compatibilidad: la suma de la pensión no contributiva más el IPREM en 12 pagas. Si la cantidad total excede de ese límite la pensión se reduce hasta el límite establecido (pero no desparece).

De esta medida se beneficiarán cerca de **3.000 trabajadores** al año.

* **CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO: SUBROGACIÓN**

La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, imponía al Gobierno que procediera en el plazo de 12 meses a la revisión del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo.

Estando muy avanzado el proyecto, el Consejo de Estado formuló una única observación de carácter esencial sobre la necesidad de que el proyecto regulase la **subrogación empresarial** del artículo 44ET que afectasen a los trabajadores con discapacidad o a los centros especiales de empleo[[2]](#footnote-2).

Entonces y ahora, la postura que mantiene el Ministerio es que por razones de seguridad jurídica y de legalidad esta cuestión debe regularse mediante **norma con rango de ley** y no en un reglamento.

Fuera de este problema de la subrogación no habría mayor problema en desbloquear y actualizar ese antiguo proyecto.

* **PERSONAS CON CAPACIDAD INTELECTUAL LÍMITE**

Varias normas[[3]](#footnote-3) comprometen al Gobierno a adoptar **medidas de acción positiva dirigidas a promover el acceso al empleo de las personas con capacidad intelectual** límite, que tengan reconocida oficialmente esta situación, aunque no alcancen un grado de discapacidad del 33 por ciento.

No obstante**, a fecha de hoy no se ha implantado ninguna medida**.

El MSSSI ha tratado con CERMI sobre el límite mínimo de discapacidad que podría requerirse para la calificación de la condición de persona con capacidad intelectual límite, que es el presupuesto para después configurar adecuadamente las medidas de empleo.

La **Defensora del Pueblo** ha requerido reiteradamente información sobre el cumplimiento de este mandato, a instancia de CERMI, habiéndose informado desde la Secretaría de Estado de Empleo que se estaba trabajando conjuntamente con el MSSSI.

* **PROYECTO DE LEY DE PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

La **Ley 3/2012 efectuó dos mandatos al Gobierno**, como consecuencia de la transacción de enmiendas con los grupos parlamentarios:

1. Remitir a las Cortes un Proyecto de Ley de promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad, con el fin de establecer un **nuevo sistema de promoción que ayude a la creación y mantenimiento del empleo de calidad de estas personas** (DF 16ª).

A fecha de hoy no se ha avanzado en esta medida.

* **RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO**

La **DF 1ª de la Ley 26/2011** ordenaba al Gobierno que, **en el plazo de un año** y en el marco de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad, promoviera la adopción de medidas dirigidas a :

* Asegurar el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de los puestos de trabajo para personas con discapacidad en las empresas de más de 50 trabajadores mediante la contratación directa.
* Establecer condiciones en los contratos del sector público relacionadas con el porcentaje de empleo de las personas con discapacidad en la ejecución de los mismos.
* Evaluar las medidas existentes y estudiar medidas alternativas que conduzcan al aumento de la contratación en el empleo ordinario, al objeto de configurar un conjunto de medidas más eficiente.

Las medidas relativas a la contratación administrativa son competencia del MINHAP y del MSSSI, en cuanto coordinador de las políticas de discapacidad. **Pero las restantes afectan de modo directo al MEYSS. Y específicamente a la Secretaría de Estado de Empleo.**

Cuyo criterio es que estas medidas no pueden afrontarse de forma independiente, sino en el marco del cumplimiento del mandato de la Ley 3/2012.

1. Plan de Acción de la Estrategia Española sobre discapacidad 2014-2020 (aprobado por ACM 24 de septiembre de 2014) o el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre). [↑](#footnote-ref-1)
2. Los dos supuestos de subrogación empresarial a los que hay que dar solución son: 1. el supuesto en que el centro especial de empleo es la organización entrante o nueva adjudicataria de una contrata, y por tanto, quien debe subrogarse en las relaciones laborales con los trabajadores con o sin discapacidad de la empresa saliente, o 2. el supuesto inverso en que es la nueva empresa adjudicataria la que debe subrogarse en las relaciones laborales con los trabajadores con o sin discapacidad del centro especial de empleo saliente. [↑](#footnote-ref-2)
3. La DA 24ª (apartado 2) de la Ley 35/2010 y la DA 6ª de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. [↑](#footnote-ref-3)