

**INFORME SOBRE CONTENIDOS DE DISCAPACIDAD DEL REAL DECRETO-LEY 8/2014, DE 4 DE JULIO, DE APROBACIÓN DE MEDIDAS URGENTES PARA EL CRECIMIENTO, LA COMPETITIVIDAD Y LA EFICIENCIA**

Estamos ante una norma jurídica aprobada como Real Decreto Ley, es decir sin pasar por las Cortes Generales, sin perjuicio de su posterior convalidación por el Congreso de los Diputados, de gran amplitud (124 artículos) y que incluye medidas muy heterogéneas.

Indica su exposición de motivos que

*todas ellas están dirigidas a aumentar la competitividad y fomentar el funcionamiento eficiente de los mercados y mejorar la financiación, así como a mejorar la empleabilidad,*

Articulándose en torno a:

*tres ejes fundamentales: el primero, fomentar la competitividad y el funcionamiento eficiente de los mercados; el segundo, mejorar el acceso a la financiación; y, el tercero, fomentar la empleabilidad y la ocupación. Además se avanzan algunas medidas de la reforma fiscal.*

Las personas con discapacidad no están ausentes de esta importante Ley, siendo protagonistas en dos medidas: la iniciativa de empleo juvenil y la Estrategia Española de Activación para el Empleo. Todos estos contenidos en materia de discapacidad fueron planteados por el CERMI al Gobierno, a través del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

**1. El Sistema Nacional de Garantía Juvenil**

**1.1. Singularidad de la edad de acceso al Sistema por las personas con discapacidad**

El Gobierno de España envió a la Comisión Europea en diciembre de 2013 el Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil en España, que responde a las directrices contenidas en la Recomendación del Consejo Europeo de 22 de abril de 2013 sobre el establecimiento de la "Garantía". Entre las directrices se encuentran la atención al género y diversidad de los jóvenes. Así pues, **las personas con discapacidad se situaron desde el comienzo en el núcleo de la orientación de este nuevo instrumento para luchar contra el problema del desempleo juvenil.**

Recordemos que el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que se regula en esta norma, tiene como finalidad principal que el colectivo de jóvenes no ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación (los llamados "nini") puedan recibir una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas tras acabar la educación formal o quedar desempleadas. Para ser beneficiario, el joven debe registrarse en el "Sistema", en un fichero administrativo que se crea "ad hoc", sin que precise inscribirse también como demandante de empleo, por lo que, si no lo hace, el beneficiario no será contabilizado en el registro de desempleados. Este fichero" no se gestionará por los Servicios Públicos de Empleo, aunque adicionalmente las comunidades autónomas podrán crear "ficheros específicos", que cumplan los requisitos de la Ley. El fichero lo va a gestionar la Dirección General del Ministerio de Empleo y Seguridad Social que tenga atribuidas las competencias para la administración del Fondo Social Europeo (Hoy, la Dirección General de Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas)

**La primera singularidad que afecta de modo muy positivo a nuestro colectivo es el de la edad.** Serán beneficiarios del sistema los mayores de 16 años y menores de 25 años. Pero, en el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, la franja de edad se amplía hasta los menores de 30 años. Con ello se reconoce que dichas personas se encuentran en situación aun más vulnerable en el mercado de trabajo, como se refleja en las tasas de actividad y empleo inferiores a las de las personas sin discapacidad.

Además de recogerse esta singularidad en los preceptos que regulan el nuevo "Sistema", en el ámbito de aplicación (Art. 88 d), los requisitos para la inscripción (Art. 97 c), modificación de los datos y baja del sistema (Art. 101) y en la creación de un fichero de datos de carácter personal, con datos sobre discapacidad y grado (Art. 111), hay un reconocimiento muy importante relativo a la transversalidad de la discapacidad en el *"acceso a los programas formativos y al empleo de jóvenes con discapacidad y/o en riesgo de exclusión social, ya sea a través del empleo ordinario o del empleo protegido."* (Art. 106). Destaca el reconocimiento de los centros especiales de empleo como instrumentos también de los objetivos de este nuevo Sistema.

Finalmente, habiéndose establecido el acceso telemático obligatorio a este Sistema, se permite, para los supuestos de personas en riesgo de exclusión social, debidamente acreditados mediante certificado de los servicios sociales pertinentes, y/o discapacidad reconocida igual o superior al 33 por ciento, solicitar la inscripción de forma no telemática mediante presentación de formulario habilitado para tal propósito por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en las oficinas de registro administrativas.

**1.2. Bonificación por la contratación de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. (Art. 107)**

Se ha establecido una nueva bonificación, compatible con el resto de incentivos siempre que el importe mensual a cotizar por la empresa o el trabajador autónomo no sea negativo y del que, asimismo, podrán beneficiarse las personas con discapacidad menores de 30 años, como excepción a la edad general (menor de 25 años).

Los beneficiarios de esta bonificación son las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que contraten de forma indefinida, incluida la modalidad fija discontinua, a una persona beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Así pues, no se bonifica la contratación de duración determinada o temporal, ni la contratación indefinida de personas que no hayan sido incluidas en dicho Sistema.

El importe de la bonificación es de 300 euros al mes. La duración de la bonificación será de 6 meses (en total, 1.800 €) y, durante este periodo, el empleador está obligado a mantener al trabajador con el contrato indefinido inicialmente pactado.

Las empresas solo podrán aplicar una vez las bonificaciones previstas por cada uno de los beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Es decir, respecto de un trabajador inscrito en el sistema de garantía solo puede recibir bonificaciones una empresa y durante un periodo máximo de 6 meses.

Un último requisito es que el beneficiario no puede haber trabajado en los 30 días naturales anteriores a la contratación. Sin embargo, no se le aplican los otros requisitos del inscrito en el Sistema (No haber recibido acciones educativas que conlleven más de 40 horas mensuales en los 90 días naturales anteriores al momento de recibir la actuación y no haber recibido acciones formativas que conlleven más de 40 horas mensuales en los 30 días naturales anteriores al momento de recibir la actuación).

**Este nuevo incentivo no deroga el régimen de incentivos previsto en el caso de la contratación indefinida o temporal de trabajadores con discapacidad.** Hay que tener presente que respecto a los trabajadores con discapacidad que sean contratados de forma indefinida, la empresa que los emplea va a poder disfrutar de una serie de bonificaciones durante toda la vigencia del contrato, sin límite de duración por consiguiente, por importes que van desde los 375 a los 525 euros al mes, según tipo y grado de discapacidad, sexo y edad, al amparo de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. Se trata de incentivos más ventajosos, por consiguiente, que los que regula esta nueva bonificación.

No obstante, **ambos regímenes de incentivos entendemos que son compatibles (durante los seis primeros meses de la contratación)**, a la vista de lo que establece el artículo 107.1:

*Esta medida será compatible con todo tipo de incentivos siempre que el importe mensual a cotizar por la empresa o el trabajador autónomo no sea negativo.*

Ciertamente, lo será con el tope del coste total de las cuotas empresariales, lo que supone en la práctica que, durante los primeros seis meses de contratación, los trabajadores con discapacidad podrán disfrutar de un 100% de las cuotas empresariales, siempre que se acojan expresamente a los dos regímenes de incentivos y cumplan los requisitos también de esta nueva norma, especialmente la obligación de incrementar con la nueva contratación tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total, y mantener el nuevo nivel alcanzado con la contratación durante todo el periodo de disfrute de la bonificación (requisito que no existe en las bonificaciones específicas para personas con discapacidad previstas en la Ley43/2006)

Al respecto, reseñar lo que se dice en la exposición de motivos:

*Por tanto, en función de la cotización que correspondiera ingresar por el trabajador, cabe la posibilidad de que durante los primeros 6 meses, la empresa no tenga coste de cotización, e incluso si la aplicación de ambos incentivos comporta un excedente a favor de la empresa o autónomo que ha contratado, dicho excedente se podrá aplicar para reducir la cotización de otro trabajador.*

Sin embargo, esta previsión sobre la aplicación del excedente de bonificación no utilizada no se regula después en el articulado por lo que existen dudas sobre la aplicación efectiva de dicha acumulación de la bonificación en otro trabajador

Por otra parte, en el supuesto de que la contratación sea a tiempo parcial, también se aplica el incentivo, si bien la jornada deberá ser como mínimo el 50 por ciento de la correspondiente a la de un trabajador a tiempo completo comparable (límite que no existe en el caso de las específicas para personas con discapacidad), aplicándose la bonificación para este supuesto de la siguiente manera:

• Cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 75 por ciento de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, 225 euros mensuales.

• Cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 50 por ciento de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, 150 euros mensuales.

Será también de aplicación a los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas y sociedades laborales, así como a las empresas de inserción que contraten a trabajadores en situación de exclusión social incluidos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. No se cita a los centros especiales de empleo pues la contratación de trabajadores con discapacidad en los mismos ya lleva aparejada una bonificación del 100% de las cuotas empresariales.

Hay que indicar que este nuevo incentivo es temporal y se aplica a las contrataciones que se efectúen entre el 6 de julio de este año y el 30 de junio de 2016

**Otras bonificaciones** de las que pueden beneficiarse los inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, son:

- La contratación a tiempo parcial (hasta 75% de jornada) con vinculación formativa prevista en la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo: Bonificación durante 12 meses (prorrogable por otros 12 meses si continua la formación) del 100 por cien de la cuota empresarial por contingencias comunes, en el caso de que el contrato se suscriba por empresas de menos de 250 trabajadores, o del 75 por ciento, en empresas de 250 ó más.

- Contrato en prácticas: La bonificación ya existente para menores de 30 años (menores de 35, si son trabajadores con discapacidad) sobre las cuotas empresariales por contingencias comunes (50%, con carácter general, y 75%, si estaba haciendo prácticas no laborales en la empresa) se eleva al 100%, pero solo para menores de 25 años, o menores de 30 si son trabajadores con discapacidad, y están acogidos al Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

- Contrato para la formación y aprendizaje: En el plazo de un mes se aumentarán las cuantías máximas de las bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social dirigidas a financiar los costes de la formación inherente a dicho contrato y se introducirá una bonificación adicional para financiar los costes derivados de la obligada tutorización de cada trabajador a través del contrato para la formación y el aprendizaje.

- Las prácticas curriculares externas realizadas por los estudiantes universitarios y de formación profesional, que tienen el carácter exclusivamente de asimilados a trabajadores por cuenta ajena a efectos de su integración en el Régimen General de la Seguridad Social de conformidad con lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, desarrollada por el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regula los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación: tendrán una bonificación del cien por cien en la cotización a la Seguridad Social a partir del día 1 de agosto de 2014.

**2. Estrategia Española de Activación para el Empleo.**

Se realizan una serie de modificaciones en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (Art. 114 y 117) que regulan la nueva Estrategia Española de Activación para el Empleo.

- El artículo 4 bis de la Ley 56/2003 articula dicha Estrategia en torno a los 6 siguientes Ejes de las políticas de activación para el empleo, en los que se integrarán los objetivos en materia de políticas de activación para el empleo y el conjunto de los servicios y programas desarrollados por los Servicios Públicos de Empleo, poniendo énfasis en las personas con discapacidad como colectivo prioritario:

*a) Eje 1. Orientación.*

*Comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias.*

*b) Eje 2. Formación.*

*Incluye las actuaciones de formación profesional para el empleo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral, incluidos los programas públicos de empleo y formación, que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral.*

*c) Eje 3. Oportunidades de empleo.*

*Incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo,* ***especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad,*** *de las personas en situación de exclusión social, de las personas con responsabilidades familiares, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género. d) Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.*

*Comprende las actuaciones dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente.*

*e) Eje 5. Emprendimiento.*

*Comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local.*

*f) Eje 6. Mejora del marco institucional.*

*Este Eje tiene carácter transversal, por lo que afecta a todos los restantes. Recoge las acciones y medidas actuaciones que van dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización.*

- El artículo 19 ter de la Ley 56/2003, regula la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, en el que se hace especial referencia a:

*programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, especialmente jóvenes, con particular atención a aquellos con déficit de formación, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o en situación de exclusión social, e inmigrantes, con respeto a la legislación de extranjería, u otros que se puedan determinar, en el marco del Sistema Nacional de Empleo.*

- El artículo 25 de la Ley 56/2003 se dispone que:

*Reglamentariamente se regularán servicios y programas y contenidos comunes que serán de aplicación en todo el territorio del Estado. Este desarrollo reglamentario incluirá un marco legal de medidas estatales de políticas activas de empleo dirigidas de manera integrada a favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad, que establecerá los contenidos mínimos que serán de aplicación en el conjunto del Estado.*

- El artículo 21.bis de la Ley 56/2003, que regula las Agencias de colocación, prescribe que, entre otras obligaciones, tienen la de:

*f) Cumplir con las normas sobre accesibilidad universal de las personas con discapacidad y, en particular, velar por la correcta relación entre las características de los puestos de trabajo ofertados y el perfil académico y profesional requerido, a fin de no excluir del acceso al empleo a las personas con discapacidad.*

*g) Garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna, directa o indirecta, basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.*

**3. Derogación del capítulo II de la Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo.**

El capítulo derogado afecta exclusivamente a lassubvenciones y procedimiento de concesión en el ámbito de gestión del Servicio Público de Empleo Estatal, es decir exclusivamente Ceuta y Melilla, el cual incluye las ayudas al autoempleo dirigidas a personas con discapacidad en esas Ciudades autónomas. La derogación no afecta a las ayudas que conceden las Comunidades Autónomas y que se regulan en el capítulo I de la Orden.

No obstante, el artículo 121 de esta Ley dispone su sustitución, ya que:

*el Gobierno procederá a una reordenación normativa de los incentivos al autoempleo en el ámbito de empleo y Seguridad Social, en el título V de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo y en Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, según corresponda. Con este fin se incluirá en una sola disposición todos los incentivos y las bonificaciones y reducciones en la cotización a la Seguridad Social vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley y se procederá, en su caso, a la armonización de los requisitos y obligaciones legal o reglamentariamente previstos*.

 7 de julio de 2014

Dr. Miguel Ángel Cabra de Luna

Director de los Servicios Jurídicos del CERMI

**CERMI**

[**www.cermi.es**](http://www.cermi.es)