

**Consideraciones de CERMI a la consulta pública previa sobre el Anteproyecto de Ley por la que se regulan los incentivos a la contratación laboral y otras medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable financiadas con bonificaciones en las cuotas de la seguridad social**

**Octubre de 2021**

**CONSIDERACIONES GENERALES**

1.- En los últimos años han proliferado los instrumentos jurídicos y las directrices políticas, internacionales y nacionales, para proteger y promover los derechos de las personas con discapacidad e intentar remediar una situación histórica de inequidad, especialmente, respecto a la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Pero a pesar de los esfuerzos realizados desde todos los ámbitos, la inclusión laboral de las personas con discapacidad continúa siendo en España una meta por alcanzar, demasiado lejana aún.

La característica más destacable del grupo de las personas con discapacidad en edad laboral es su baja participación en el mercado laboral. En 2019 la tasa de actividad de las personas con discapacidad era 43,1 puntos inferior a la de la población sin discapacidad. La tasa de empleo era de 41,1 puntos inferior a la de las personas sin discapacidad. Y la tasa de paro superó en 10 puntos a la de la población sin discapacidad.

Las políticas activas de empleo son uno de los instrumentos más eficaces que existen para reducir las desigualdades sociales y, en concreto, la situación de falta de participación social y en el empleo de las personas con discapacidad: fomentan su contratación, ayudan a reducir el riesgo de pobreza y generan importantes retornos económicos. Por ello, deben ser consideradas como una inversión de Estado y no como un gasto; las políticas activas dirigidas directamente a la contratación de las personas con discapacidad, al provocar un impacto social directo y medible- la consecución de un empleo-, aseguran una óptima rentabilidad de esta inversión pública. Proporcionan, además, una tasa de retorno económico positiva como demuestran y evidencian numerosos estudios e informes que se han realizado al efecto.

El “coste” de la no inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral provoca una serie de gastos para el Estado, para la persona con discapacidad, para su familia y para la sociedad en general.

Por lo tanto, el esfuerzo económico realizado mediante la aplicación de incentivos a la contratación laboral y otras medidas de impulso y mantenimiento del empleo se traduce en una inversión social que beneficia tanto a las personas con discapacidad, a la aportación de recursos públicos y al conjunto de la sociedad; por lo que, en cualquier caso, las políticas de incentivos a la contratación y cualquier otra medida de impulso y mantenimiento del empleo deberían mantenerse y extender su cobertura aún más dado el impacto social positivo que tienen. No sería admisible que se pudiera rebajar en ningún caso el nivel que estos incentivos tienen en este momento; se han de aumentar y ensanchar para las personas con discapacidad, como el grupo social más excluido del bien básico del empleo.

Por otro lado, debemos señalar que los incentivos a la contratación y el resto de las medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable financiadas con bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social dirigidas a las personas con discapacidad están plenamente alineados con los objetivos, contribuir al acceso y mantenimiento del empleo, que se pretenden alcanzar con tipología de medidas de acción positiva.

Para conseguir un crecimiento sostenible es necesario reducir la desigualdad y, por lo tanto, es esencial apoyar a los sectores más vulnerables y que encuentran más dificultades de acceso y mantenimiento del empleo, entre los que se encuentran las personas con discapacidad.

2.- Resulta necesario revisar el concepto y la relación de segmentos de personas con discapacidad que se consideran “de especiales dificultades”, actualizándolos y ampliándolos, pero en el bien entendido de que TODAS las personas con discapacidad son un grupo social estructural y sistemáticamente excluido del empleo y que, dentro de este, que ha de contar con una protección global reforzada, se intensifica el apoyo de base para los de especiales dificultades.

3.- Oportunidad e idoneidad de esta Ley, valorando la necesidad de que, en términos generales, es preciso articular un marco jurídico único, consideramos que en lo que pueda afectar a los incentivos y bonificaciones dirigidas a las personas con discapacidad y ante el anuncio de que se está en vías de elaborarse por parte del SEPE el Libro Blanco del Empleo de las Personas con Discapacidad, y aun siendo mejorable el sistema de bonificaciones, sería inadecuado abordar en este momento modificaciones legislativas antes de estar concluidos los trabajos del Libro Blanco, que necesariamente habrá de contener un análisis riguroso y exhaustivo de la realidad del empleo de las personas con discapacidad.

**CONSIDERACIONES PARA TENER EN CUENTA EN LA ELABORACIÓN DEL ANTEPROYECTO DE LEY**

1.- En cualquier caso, la revisión y actualización de incentivos (en este caso, especialmente de las bonificaciones de Seguridad Social) a la contratación y mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad debe realizarse actualizando y adecuando sus cuantías a la realidad presente del mercado laboral que debe ser inclusivo en relación con las personas con discapacidad. Y no puede suponer, en ningún caso, la desaparición o minoración de los incentivos, ayudas o bonificaciones destinadas a la contratación de personas con discapacidad con un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, ya que se han revelado como un incentivo fundamental para su empleabilidad. Es decir, no debe suponer, en ningún caso, que el nivel de bonificaciones actuales, tanto en el empleo ordinario como en el protegido (los centros especiales de empleo), se viese reducido.

El nivel de las bonificaciones debería incrementarse en las contrataciones de personas con discapacidad en empresas ordinarias, con el objeto de fomentar y mejorar las contrataciones en empleo ordinario y en los tránsitos desde el empleo protegido.

Es necesario también, incluir a las personas con una incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez como beneficiarias de los incentivos, ayudas o bonificaciones, para promover su empleabilidad y aligerar el esfuerzo en prestaciones pasivas de Seguridad Social (pensiones).

2.- La configuración de la bonificación de las cuotas de Seguridad Social debería estar siempre referenciada a un porcentaje, tanto en el empleo ordinario, como en el empleo protegido como en el autoempleo. Garantizando, en todo caso, un porcentaje del 100 % de bonificación para los salarios cuya cuantía sea el Salario Mínimo Interprofesional.

Es necesario tener en cuenta que cambios como el realizado por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, al modificar en la contratación ordinaria un tanto por ciento de la bonificación a una cuantía fija, llego a desincentivar los trabajos de mayor cualificación o cuantía económica, al ser las ayudas poco interesantes en función del salario que se va a percibir. No se pueden cometer ese tipo de errores legislativos nuevamente.

3.- Por otra parte, en relación con el rediseño de los objetivos para la contratación de personas con discapacidad, compartimos firmemente que los segmentos con especiales dificultades requieren de una acción positiva reforzada y especial atención, de acuerdo con criterios objetivos de valoración y reiteramos que, en todo caso, es indispensable que se mantenga sin minoración el apoyo general dirigido a todas las personas con discapacidad existente en este momento. La nueva Ley no puede perjudicar a las personas con discapacidad, rebajando el nivel de ayudas.

4.- Incluir la interseccionalidad como elemento clave en la intervención sobre el grupo de personas con discapacidad. Situaciones generales como la edad, la situación de riesgo o exclusión social, el género, el acceso al primer empleo, ser parado de larga duración, la ruralidad, la falta de formación mínima, procesos degenerativos y de envejecimiento, etc., son elementos para tener en cuenta con el factor multiplicador de la discriminación que sufren las personas con discapacidad.

5.- En el caso de los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social debe garantizarse una bonificación del 100 % de las cuotas en la Seguridad Social a todas las personas con discapacidad trabajadoras de los mismos y aplicable a todas las tipologías de contrato, y durante toda la vigencia del contrato.

6.- Extender las bonificaciones a la contratación de personas con discapacidad en el empleo ordinario a cualquier modalidad de contrato que pueda ser utilizado y durante toda la vigencia de este, como medida de fomento de empleo.

7.- Bonificar en mayor medida la contratación de personas con discapacidad en entidades de iniciativa social y de la economía social.

8.- Establecer, además de las ayudas existentes en la actualidad, bonificaciones a la seguridad social para la contratación del personal de la Unidades de Apoyo y de los equipos de ajuste personal y social en los centros especiales de empleo de iniciativa social y para la contratación de preparadores laborales de los servicios de empleo con apoyo.

9.- Las bonificaciones de las personas con discapacidad en el régimen de autónomos, las grandes agraviadas en estos momentos, deberían extenderse mientras la persona está en alta en RETA, además de ver incrementadas sus cuantías a los niveles existentes para la contratación por cuenta ajena. No se puede ni se debe castigar al emprendedor social con discapacidad, como ocurre ahora.

**CERMI**

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