

MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

**REAL DECRETO SOBRE MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA
PARA PROMOVER EL ACCESO AL EMPLEO DE PERSONAS
CON CAPACIDAD INTELECTUAL LÍMITE**

[XX] de [XX] de 2020

RESUMEN EJECUTIVO DE LA MEMORIA ABREVIADA

Ministerio/Órgano proponente	MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL Y MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030	Fecha	[XX] de [XX] de 2020
Título de la norma	REAL DECRETO SOBRE MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA PARA PROMOVER EL ACCESO AL EMPLEO DE PERSONAS CON CAPACIDAD INTELECTUAL LÍMITE		
Tipo de Memoria	Normal Abreviada <input checked="" type="checkbox"/>		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula	La promoción del acceso al empleo del colectivo que se describe.		
Objetivos que se persiguen	Favorecer el acceso al empleo de las personas con capacidad intelectual límite, dando cumplimiento al mandato de la disposición adicional sexta de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, para lo que se determina qué ha de entenderse por persona con capacidad intelectual límite a efectos laborales y las medidas concretas de acción positiva.		
Principales alternativas consideradas	Se ha considerado la necesidad de que las medidas fuesen adoptadas mediante una norma de rango legal, no obstante, se ha optado por un real decreto teniendo en cuenta el mandato de la disposición adicional sexta de la Ley 26/2011,		

	de 1 de agosto, así como las habilitaciones expresadas en el artículo 17.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la disposición final segunda de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO	
Tipo de norma	Real Decreto
Estructura de la Norma	El proyecto consta de seis artículos y tres disposiciones finales
Informes recabados	<p>Se debe recabar informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, y del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Dentro del ámbito de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del de Derechos Sociales y Agenda 2030, de las respectivas Secretarías Generales Técnicas.</p> <p>Debe recabarse informe del Consejo Nacional de la Discapacidad y de las Comunidades Autónomas.</p> <p>Se ha de recabar dictamen del Consejo de Estado.</p>

<p>Trámites de consulta y audiencia</p>	<p>Consulta pública previa: El anuncio de propuesta se publicó en la página web del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, desde el día el día 17 de septiembre de 2019 hasta el día 1 de octubre de 2019.</p> <p>La disposición se debe someter a audiencia e información pública por un plazo de quince días hábiles.</p> <p>Se debe remitir, asimismo, para informe a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.</p>	
<p>ANÁLISIS DE IMPACTOS</p>		
<p>ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS</p>	<p>Los títulos competenciales en virtud de los cuales se dicta esta norma son el. 149.1.7.^a y 17.^a de la Constitución, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas; y legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas.</p>	
<p>IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO</p>	<p>Efectos sobre la economía en general.</p>	<p>La medida propuesta carece de impacto económico significativo</p>
	<p>En relación con la competencia</p>	<p><input type="checkbox"/> la norma no tiene efectos significativos sobre la competencia.</p> <p><input type="checkbox"/> la norma tiene efectos positivos sobre la competencia.</p> <p><input type="checkbox"/> la norma tiene efectos negativos sobre la competencia.</p>

	Desde el punto de vista de las cargas administrativas	<input type="checkbox"/> supone una reducción de cargas administrativas. Cuantificación estimada: _____ <input type="checkbox"/> incorpora nuevas cargas administrativas. Cuantificación estimada: _____ <input checked="" type="checkbox"/> no afecta a las cargas administrativas.
	Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma <input checked="" type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de la Administración del Estado. <input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales.	<input checked="" type="checkbox"/> implica un gasto: SI <input type="checkbox"/> implica un ingreso. NO
IMPACTO DE GÉNERO	La norma tiene un impacto de género	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input checked="" type="checkbox"/> Positivo <input type="checkbox"/>
OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS	Impacto en la infancia y en la adolescencia Nulo <input checked="" type="checkbox"/> Impacto en la familia Nulo <input checked="" type="checkbox"/> Impacto en materia medioambiental Nulo <input checked="" type="checkbox"/> Impacto en materia de discapacidad positivo <input checked="" type="checkbox"/>	
OTRAS CONSIDERACIONES		

1. JUSTIFICACIÓN DE LA MEMORIA ABREVIADA

Se opta por la elaboración de una memoria abreviada, de conformidad con el artículo 3 del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la memoria del análisis de impacto normativo, dado que de la propuesta no se derivan impactos significativos.

La habilitación relativa a la regulación de medidas de acción positiva para favorecer el empleo de las personas con capacidad intelectual límite supone la modificación parcial de las distintas normas donde, en la actualidad, se contemplan con carácter general las medidas concretas. Mediante este proyecto se trataría tan solo de incluir en dichas normas el precepto relativo al ámbito subjetivo de aplicación y la cuantía de la medida concreta, así como el concepto de persona con capacidad intelectual límite a los efectos de ser considerada como destinataria de las medidas de acción positiva.

2. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA

MOTIVACIÓN Y OBJETIVOS:

La iniciativa normativa tiene su base en el mandato contenido en la disposición adicional sexta de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, bajo el título de “Medidas en favor de las personas con capacidad intelectual límite”, que establece que “el Gobierno, en el marco de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad, y en el plazo de doce meses, presentará 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. Reglamentariamente el Gobierno determinará el grado mínimo de discapacidad necesario para que opere esta aplicación.”

En general, se considera como persona con capacidad intelectual límite al individuo que presenta un cociente intelectual por debajo del considerado como general y que, además, presenta dificultades en la interacción con el entorno, lo que dificulta su desarrollo humano y su plena participación en la vida social.

Estas personas no entran dentro de la consideración jurídica de persona con discapacidad en la medida en que no suelen alcanzar un grado de 33% en la valoración de la discapacidad que realizan los órganos competentes. Sin embargo se trata de personas que presentan graves problemas sociales que se acentúan por su escasa participación en el mercado laboral.

De hecho, según los datos disponibles del Estudio realizado en el 2014 por el Observatorio Estatal de Discapacidad sobre las personas con capacidad intelectual límite se evidencia un acceso precario al mercado de trabajo con un nivel muy alto de inactividad.

La norma tiene por tanto que definir lo que, a los efectos laborales de acceder a las medidas de acción positiva previstas, debe entenderse como persona con capacidad intelectual límite utilizando los baremos de valoración de la situación de discapacidad vigente, y una vez definido el ámbito subjetivo, establecer la relación concreta de medidas de acción positiva que mejor se adecúen al perfil personal y profesional del colectivo con el objetivo de promover su acceso al empleo y que favorezcan sus expectativas y opciones de integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.

Respecto de las medidas concretas, el mandato que establece la disposición adicional sexta de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adopción de medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de las personas con capacidad límite, no restringe ni dirige el tipo de medidas posibles, ni pretende equiparar las personas con capacidad intelectual límite (en adelante, "PCIL") a las personas con discapacidad, sino que pretende habida cuenta de las concretas y especiales dificultades de incorporación al mercado de trabajo que se adopten medidas adecuadas para promover dicho acceso. De entre las medidas existentes que pueden configurar un conjunto eficiente de medidas de acción positiva, se incluyen:

a) La inclusión del colectivo de PCIL en el programa de empleo con apoyo regulado en 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.

El empleo con apoyo es una forma de inclusión de las personas con discapacidad severa y de las personas sordas o con un déficit auditivo igual o superior al 33% en el empleo ordinario, al consistir en un conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados. Dichas acciones tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

Se entiende que dicha medida promoverá la inclusión laboral de las personas con CIL ya que se define de forma expresa como una medida de fomento del empleo de personas con especiales dificultades para la inserción laboral y que facilita el tránsito al empleo ordinario.

b) Aplicación de las subvenciones por contrato celebrado en cuantía menor a la establecida para personas con discapacidad del Real Decreto 1451/1983, 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, y las subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo.

El artículo 7 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, prevé una subvención para las empresas que contraten por tiempo indefinido a trabajadores con discapacidad de 3.907 euros por cada contrato de trabajo celebrado a tiempo completo. Cuando la contratación es a tiempo parcial se reduce proporcionalmente esta cantidad a la jornada pactada.

Asimismo, en el artículo 12 se prevén subvenciones destinadas a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales al trabajador con discapacidad contratado o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de los trabajadores con discapacidad.

La aplicación de ambas medidas a las PCIL, con una cuantía diferente, atendiendo a las necesidades y características específicas de dicho colectivo, cumple el objetivo de promover el acceso al empleo de las personas con capacidad intelectual límite, así como las exigencias del artículo 17.3 del Estatuto de los Trabajadores que habilita al Gobierno a otorgar “subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales”.

c) Establecimiento de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social en la contratación indefinida con importes diferentes a los establecidos para los trabajadores con discapacidad en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, prevé un conjunto de bonificaciones con el objetivo, entre otros, de favorecer la contratación indefinida de determinados colectivos. La disposición final segunda, apartado 1, incluye, asimismo, una autorización al Gobierno, según la cual “Con el fin de profundizar en la consecución de los objetivos a que responde esta Ley, se autoriza al Gobierno para que, en función de la evolución que experimente el empleo, especialmente de los trabajadores que tengan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo o para el mantenimiento del empleo, pueda introducir, previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, modificaciones en el Programa de Fomento del Empleo que se regula en el mismo, tanto en lo que se refiere a los colectivos beneficiarios, como a los incentivos aplicables y a las condiciones exigidas para su aplicación”.

La aplicación de tales bonificaciones por la contratación indefinida de personas con capacidad intelectual límite cumple con el objetivo de promover el acceso al empleo de las personas con capacidad intelectual límite -que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo-, otorgando “subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales”, de acuerdo con las exigencias del artículo 17.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3. ALTERNATIVAS

Se consideró la necesidad de que fuese una norma de rango legal la que regulase las medidas concretas de acción positiva para favorecer el acceso al empleo de las personas con capacidad intelectual límite, no obstante el rango reglamentario de las normas afectadas y la habilitación expresada en el artículo 17.3 del Estatuto de los Trabajadores y la autorización prevista en la disposición final segunda de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, han determinado la opción por un real decreto así como el mandato de la disposición adicional sexta de la Ley 26/2011, de 1 de agosto.

4. PRINCIPIOS DE BUENA REGULACIÓN

El real decreto cumple con los principios de buena regulación exigibles conforme al artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Así, responde a la necesidad de regular medidas que promuevan la inclusión laboral del colectivo de personas con capacidad intelectual límite mediante la elaboración de un real decreto a través del cual el Gobierno, con la autorización expresada en el artículo 17.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la disposición final segunda de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, regule la definición de lo que es una persona con capacidad intelectual límite a efectos laborales y las medidas concretas de acción positiva, siendo el reglamento el instrumento más adecuado para ello como se ha dicho en el apartado anterior. Cumple también con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito y la memoria ofrece una explicación completa de su contenido.

Se ha sometido al trámite de consulta pública previa en cumplimiento de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, debiendo publicarse el texto en el portal web correspondiente, con el objeto de dar audiencia a los ciudadanos afectados y obtener cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades.

Se informará a las Comunidades Autónomas, a las Organizaciones Patronales y Sindicales más representativas.

Asimismo, se informará al Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, en virtud de lo previsto en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

Finalmente cumple con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias o accesorias.

5. CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO

5.1. ESTRUCTURA Y CONTENIDO.

El proyecto incluye seis artículos estructurados en dos capítulos, el Capítulo I relativo las disposiciones generales, y el Capítulo II, sobre las medidas concretas de acción positiva previstas para favorecer el acceso al empleo de las personas con capacidad intelectual límite, así como tres disposiciones finales.

Respecto del Capítulo I relativo a las disposiciones generales, incluye tres artículos.

En su artículo 1 se procede a definir el objeto de la norma que es establecer un conjunto de medidas de acción positiva dirigidas a promover el acceso al empleo ordinario de las personas con capacidad intelectual límite que tengan reconocida oficialmente esta situación.

En su artículo 2 se definen las personas con capacidad intelectual límite destinatarias de las medidas de acción positiva para el acceso al empleo como aquellas personas inscritas en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados que acrediten un grado del 20 por ciento de discapacidad intelectual reconocida oficialmente conforme a los baremos de valoración de la situación de discapacidad vigentes.

En su artículo 3 se define a los empleadores beneficiarios incluyendo a las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que contraten a las personas con capacidad intelectual límite a que se refiere el artículo 2. También se reconoce la condición de beneficiario a las sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen tales personas como socios trabajadores o de trabajo, siempre que, en el caso de las sociedades cooperativas, hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

Respecto de su Capítulo II, se regulan las distintas medidas de acción positiva, procediéndose a la modificación de la normativa reguladora vigente, introduciendo los ajustes necesarios para su aplicación a dicho colectivo, así como la descripción del beneficio reconocido en cada caso de acuerdo con las características y necesidades de las personas con capacidad intelectual límite y el objetivo de mejorar su integración laboral.

Así, el artículo 4 prevé que las personas con capacidad intelectual límite que sean contratadas por los empleadores serán destinatarias finales del programa de empleo con apoyo regulado en 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, estableciéndose el tiempo mínimo de atención exigido a los efectos de su artículo 7 y la cuantía de la subvención de acuerdo con la proporcionalidad exigida en el artículo 8.

El artículo 5 prevé que el régimen de subvención previsto en el artículo 7 del Real Decreto 1451/1983, 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, será de aplicación a los empleadores que contraten por tiempo indefinido a personas con capacidad intelectual límite.

Asimismo, se establece la posibilidad de que dichos empleadores soliciten las subvenciones previstas en su artículo 12 con cargo al Servicio Público de Empleo Estatal, con el objetivo de introducir las adaptaciones necesarias en el puesto de trabajo y eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de las personas con capacidad intelectual límite.

El artículo 6, por su parte, prevé que los empleadores que contraten por tiempo indefinido a personas con capacidad intelectual límite tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social, durante cuatro años.

La disposición final primera se refiere a la atribución constitucional de competencias en materia laboral. La futura norma se dictará al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7ª y 17ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas y legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas.

La disposición final segunda faculta a las personas titulares del Ministerio de Trabajo y Economía Social, del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 y del Servicio Público de Empleo, en el ámbito de sus competencias, para dictar las disposiciones necesarias para la aplicación de lo establecido en el real decreto.

La disposición final tercera prevé su entrada en vigor al día siguiente de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”.

5.2. ANÁLISIS JURÍDICO

Fundamento jurídico y rango normativo:

La disposición adicional sexta de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con Discapacidad y bajo el título de “medidas en favor de las personas con capacidad intelectual límite”, establece que “El Gobierno, en el marco de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad, y en el plazo de doce meses, presentará 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. Reglamentariamente el Gobierno determinará el grado mínimo de discapacidad necesario para que opere esta aplicación.”

Por su parte, el artículo 17.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, establece que “el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo” así como “otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.”

En la disposición final segunda de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, se incluye, asimismo, una autorización al Gobierno, según la cual “Con el fin de profundizar en la consecución de los objetivos a que responde esta Ley, se autoriza al Gobierno para que, en función de la evolución que experimente el empleo, especialmente de los trabajadores que tengan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo o para el mantenimiento del empleo, pueda introducir, previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, modificaciones en el Programa de Fomento del Empleo que se regula en el mismo, tanto en lo que se refiere a los colectivos beneficiarios, como a los incentivos aplicables y a las condiciones exigidas para su aplicación (...)”.

Por lo que se refiere al rango, se optó por el real decreto dado que, de un lado, se modifican normas reglamentarias aprobadas por real decreto y, de otro, los términos de las autorizaciones contenidas en los artículos 17.3 del Estatuto de los Trabajadores y la disposición final segunda de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, así como en la disposición adicional sexta de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, determinan dicho rango.

Además, desde el punto de vista formal, con arreglo al artículo 24.1.c) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, deben adoptar la forma de reales decretos acordados en Consejo de Ministros, las decisiones que aprueben normas reglamentarias de la competencia de éste.

Entrada en vigor

Esta se producirá el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Estado, por considerarse necesaria dicha entrada en vigor para la eficacia de la disposición sin demora dadas las necesidades organizativas del sector.

Derogación de normas

No se deroga ninguna norma, al tratarse de un supuesto no regulado con anterioridad.

Título competencial prevalente

La futura norma se dictará al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7ª y 17ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de

legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, y la legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social.

6. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN

6.1 En primer lugar, se ha realizado el trámite de consulta pública de acuerdo con lo previsto artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

El anuncio de propuesta se publicó en la página web del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, desde el 17 de septiembre al 1 de octubre de 2019 (<http://www.mitramiss.gob.es/es/participacion/consultas/historico-consulta/index.htm>).

En la fase de consulta pública previa se han recibido las siguientes observaciones:

PLENA inclusión España y AEDIS:

- Necesidad de prever ajustes razonables y apoyos en el puesto de trabajo: la promoción de la accesibilidad cognitiva del entorno, promoción del empleo con apoyo y sensibilización en la empresa.

-Fomento de medidas de discriminación positiva: bonificaciones a la contratación, sistemas de apoyo para su incorporación y permanencia en el mercado ordinario de trabajo y medidas específicas para el ámbito rural para garantizar el arraigo de estas personal a su lugar de residencia.

-Promover la inclusión PCIL en el mercado ordinario: ampliación al 3% de la cuota de reserva contemplada en el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013.

-Asegurar en las convocatorias de empleo público: el incremento de tiempo y entrar en la cuota general de discapacidad ampliada al 6%.

-Programas para mejorar la empleabilidad, el acceso y la permanencia en el empleo o autoempleo de PCIL y sobre todo mujeres, que incluyan itinerarios personalizados y medidas de acompañamiento.

AEXPAINBA:

- Desarrollo normativo:

a) cumplimiento del 2% de la LISMI mediante contratación PCIL;

b) la inclusión PCIL en el cumplimiento de la LISMI;

c) acceso de PCIL procesos selectivos de oferta pública en las mismas condiciones que aquellas que posean el 33% de minusvalía (discapacidad).

CONFEDERACIÓN AUTISMO ESPAÑA

- Reconocer específicamente a las personas con TEA como destinatarias de la normativa para promover el empleo de personas con discapacidad.

-Acceso de personas con TEA y discapacidad intelectual asociada a la oferta de empleo público reservada para personas con discapacidad intelectual.

CERMI.

-Se considerará PCIL, a aquellas personas que acrediten esa CIL en un grado de discapacidad de al menos el 20 por ciento, porcentaje mínimo que puede venir de la suma tanto de la valoración de factores médicos (valoración de la condición de salud y de funcionamiento de la persona) como de la valoración en su caso de factores sociales.

- La consideración de PCIL tendrá vigencia y surtirá efectos en todo el territorio nacional y vinculará a todos los poderes públicos y Administraciones.

-PCIL se asimile a persona con discapacidad oficialmente reconocida (con grado de discapacidad igual o superior al 33%) a todos los efectos.

- Exclusión: prever expresamente que las PCIL personas con capacidad intelectual límite no serán consideradas personas con discapacidad oficialmente reconocida a efectos de acceso al empleo público de personas con discapacidad, que se regirán por el RDleg 5/2015.

-Gozarán de los beneficios y demás medidas favorables de carácter fiscal, y de Seguridad Social, reconocidas a las personas con grado de discapacidad del 33%.

FUNDACIÓN PICARRAL

-Asimilar las PCIL a las personas con discapacidad igual o superior al 33% a efectos de cotización.

-Servicios de Empleo CCAA. Medidas apoyo y ayudas para favorecer la contratación en los CEE: Subvención de parte del SMI y dotación de recursos para realizar apoyos a esta parte de la plantilla.

-CEE: no computar PCIL en el 30% de plantilla sin discapacidad

-Reservas de empleo para este tipo de personas, añadiéndolos a aquellos porcentajes que obliga la LISMI.

- Posibilidad de realizar enclaves laborales.

- Envejecimiento prematuro de esta población: permitir contratos de baja productividad o legislar medidas de jubilación prematura.

ANILIA

- Crear Enclaves laborales en las empresas exclusivos para este colectivo.
- Centros especiales de empleo: promover el paso de un empleo protegido a uno ordinario con el apoyo de la Administración.

Comisión de Inclusión Laboral de CERMI

-R.D deberá “definir lo que a efectos laborales debe entenderse como persona con capacidad intelectual límite utilizando los baremos de valoración de la situación de discapacidad vigente, tomando en consideración la CIF 'Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud'.

-Articulación de medidas de acción positiva que limiten la cobertura e impacto de estas medidas a las personas con un grado de discapacidad del 33% o superior.

-Medidas de acción positiva (bonificaciones a seguridad social, adaptaciones y apoyos en el puesto de trabajo, etc.) en la contratación en empresas ordinarias y en los programas de autoempleo.

- A los solos efectos del ámbito laboral y con la finalidad de dar cobertura a determinadas personas que teniendo una discapacidad no alcanzan el reconocimiento de un grado de discapacidad igual o superior al 33% pero que, al interactuar con diversas barreras, impide su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que los demás; valorar de futuro la inclusión, además de las PCIL, a aquellas otras personas con discapacidad en exclusión social o riesgo de exclusión social que no alcancen el grado mínimo reconocido del 33% siempre que se acredite mediante un informe específico que existen dificultades y/o barreras específicas de acceso y/o mantenimiento del empleo y/o que la persona precisa medidas de apoyo específicas para el acceso y/o mantenimiento del empleo.

CONFEDERACIÓN ASPERGER ESPAÑA

-Aplicar las nuevas medidas de apoyo a las personas con síndrome de Asperger (o trastornos del desarrollo), tengan o no certificado de discapacidad, incentivando de manera decidida su participación en los planes de empleo con apoyo.

Asimismo se reciben observaciones de ciudadanos particulares sobre la ampliación de las medidas previstas a diversos colectivos como personas en riesgo de exclusión social, personas con capacidad parcial aunque no afecte a su capacidad intelectual y personas con autismo sin disminución de su capacidad intelectual.

6.2 Como valoración de las observaciones anteriores y con carácter general hay que decir que el real decreto proyectado responde al mandato previsto en la adicional sexta de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, por lo que su objeto se limita a prever **medidas laborales** que favorezcan el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite, sin perjuicio de que puedan existir medidas de otro carácter que puedan coadyuvar a la integración social de dicho colectivo.

Por otra parte, y en coherencia con lo anterior, se procede a definir lo que se entiende como personas con capacidad intelectual límite a estos efectos, en tanto destinatarias de estas medidas laborales específicas, de acuerdo con los baremos de valoración vigentes.

7. ANÁLISIS DE IMPACTOS

7.1 IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO

Partiendo de la información proporcionada por la Dirección General de Políticas de Discapacidad que estima que de la población en edad laboral con capacidad intelectual límite que es de 28.356 personas, estarían en condiciones de acceder de manera efectiva al mercado laboral 14.836 personas.

De estas 14.836 personas, ya están trabajando 7.303, por lo que 7.533 no están trabajando pero podrían acceder a un puesto de trabajo si se les presenta una oferta.

Considerando que la tasa de empleo del colectivo de personas con discapacidad es del 25%, y que en principio cabe suponer que, dada la relativa menor dificultad para encontrar un empleo para el colectivo de personas con capacidad intelectual límite, la tasa de empleo sería mayor para este colectivo que para el de personas con discapacidad; podría estimarse que habría ofertas para el 30% de las personas actualmente sin empleo una vez puestas en marcha las medidas. Al mismo tiempo, un porcentaje de los que actualmente están trabajando podrían, al finalizar sus contratos, acceder a empleos con ayudas; consideramos en este sentido que el 20% de estos trabajadores se encontrarían en esta situación.

De ello resultaría que se podrían acoger 3.720 personas que representa un 25% sobre el total de población susceptible de acogerse a las medidas que es de 14.836 personas, como ya se ha dicho.

- Programa de empleo con apoyo:

La cuantía de la subvención será de 1625 euros anuales por cada trabajador, por lo que 1625 por 3.720 trabajadores, resulta un coste de 6.045.000 euros por anualidad.

- Subvenciones por contrato celebrado en cuantía menor a la establecida para personas con discapacidad del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, y las subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo.

La cuantía de la subvención por contratación a tiempo completo a trabajadores con capacidad intelectual límite se ha contemplado en 2.000 euros por contrato. En este sentido el coste sería:

2.000 por 3.720 trabajadores, resulta un coste de 7.440.000 euros por anualidad. Hay que tener en cuenta que no todos los contratos se harán a tiempo completo y por tanto la cuantía subvencionable sería inferior a esta cifra, pero vamos a considerar máximos de estimación.

La subvención para apoyar el desarrollo de las destrezas necesarias para un mejor desempeño de las funciones y tareas propias del puesto de trabajo resulta muy complicada de estimar por la propia naturaleza de la ayuda y sin tener referencia de ningún tipo, por lo que no la consideramos en este aparatado de estimación de costes.

- Bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social en contratación indefinida.

La cuantía de la bonificación será de 1.500 euros anuales por cada trabajador, por lo que 1.500 por 3.720 trabajadores, resulta un coste de 5.580.000 euros por anualidad de todos los contratos. Hay que tener en cuenta que no todos los contratos se harán a tiempo completo y por tanto la cuantía de la bonificación sería inferior. La cantidad estimada por anualidad sería la máxima posible.

COSTE DE LAS MEDIDAS EN EL PRIMER AÑO DE LOS CONTRATOS

- Programa de empleo con apoyo	6.045.000 euros
- Subvenciones por contrato celebrado Real Decreto 1451/1983	7.440.000 euros
- Bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social	5.580.000 euros
TOTAL.....	19.065.000 euros

7.2 ADECUACIÓN DE LA NORMA AL ORDEN CONSTITUCIONAL DE COMPETENCIAS

El título competencial prevalente del presente proyecto normativo es el artículo 149.1.7ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por parte de los órganos de las Comunidades Autónomas, y 149.1.17ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas.

7.3 EFECTOS EN LA COMPETENCIA EN EL MERCADO

No se aprecian efectos significativos en la competencia en el mercado

7.4 ANÁLISIS DE LAS CARGAS ADMINISTRATIVAS

El cumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones derivadas de la norma contenida en el proyecto no afecta a las cargas administrativas existentes ni para reducirlas ni para aumentarlas.

7.5 IMPACTO EN LA INFANCIA Y EN LA ADOLESCENCIA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1986, de 15 de enero, de protección jurídica del menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en la redacción dada por la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, el proyecto no tiene impacto en la infancia y en la adolescencia.

7.6 IMPACTO DE GÉNERO

Dicho impacto, cuya valoración viene exigida por el artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el artículo 26.3.f) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, es nulo.

7.8 IMPACTO EN LA FAMILIA

El impacto en la familia, cuya valoración es requerida por la disposición final décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, añadida por la disposición final quinta de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, es igualmente nulo, por las mismas razones expresadas en la valoración del impacto de género.

7.9 IMPACTO POR RAZÓN DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Con base a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, este proyecto de real decreto supondrá un impacto positivo al atender a las necesidades de integración laboral de un colectivo que, pese a no responder a la definición legal de persona con discapacidad, presenta unas limitaciones específicas que impiden su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.