

“El hombre nunca sabe de lo que es capaz hasta que lo intenta”. (Charles Dickens)



- ❖ Incentivos a la contratación de personas de con dis-“capacidad”
- ❖ Medidas alternativas a la cuota de reserva del 2%



ASPAYM-MADRID (Asociación de Paraplégicos y Grandes Minusválidos Físicos de la Comunidad de Madrid) es la entidad que representa al colectivo de Lesionados Medulares, en defensa de sus derechos y necesidades en todos los ámbitos dentro de la sociedad. www.aspaymmadrid.org

Exponemos, en primer lugar, algunos datos de interés relativos a la Lesión Medular:

La **LESIÓN MEDULAR** es la consecuencia resultante de la interrupción de las vías nerviosas que comunican el cerebro con el resto del organismo. Esta interrupción ocasiona un cese de las funciones motoras, sensitivas y vegetativas en la parte del organismo que queda por debajo de la lesión.

Las personas lesionadas medulares ven cambiadas todas sus expectativas vitales y necesitan adaptarse a una nueva forma de vida y de relación con el entorno. Aún así, siempre es posible reintegrarse a la vida social y familiar, al mundo del trabajo, del deporte o del ocio, de forma cada vez más activa, independiente, digna y satisfactoria, si se efectúan los cambios necesarios en el estilo de vida, y con el equipamiento y la ayuda profesional necesaria.

En cuanto al Empleo:

- La tasa de actividad de las personas con discapacidad se sitúa en la **mitad** que la del resto de la población.
- En cuanto a la Lesión Medular: hay unas 130.000 personas en edad laboral.

Aunque el porcentaje de personas lesionadas medulares que busca empleo no es elevado, sí hay una predisposición positiva a realizar actividades laborales, con un objetivo final único y muy importante: la integración social en todos sus aspectos.

Mediante la elaboración y difusión de esta **Guía** pretendemos informar a las empresas de la Comunidad de Madrid, acerca de los **Incentivos y Bonificaciones a la Contratación de personas con discapacidad, así como de las Medidas Alternativas a la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.**

INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

1. CONTRATO INDEFINIDO ORDINARIO Y FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA:

- ✓ Contratos suscritos antes del 1/7/2006: Bonificación en la cuota empresarial de la Seguridad Social:

90% para mayores de 45 años (100% si son mujeres).

70% menores de 45 años (90% si son mujeres).

- ✓ Contratos suscritos a partir del 1/7/2006:

250 €/mes por trabajador contratado o por transformación de contrato de fomento de empleo de personas con discapacidad o de contrato formativo, con un máximo del 100% de la base de cotización.

266,67 €/mes por contratación de trabajador con discapacidad con especiales dificultades, procedente de un enclave laboral, con un máximo del 100% de la base de cotización.

- ✓ Contratos celebrados en cualquier fecha:

Subvención para la **adaptación de puesto de trabajo o eliminación de barreras**: hasta **901,52 €**.

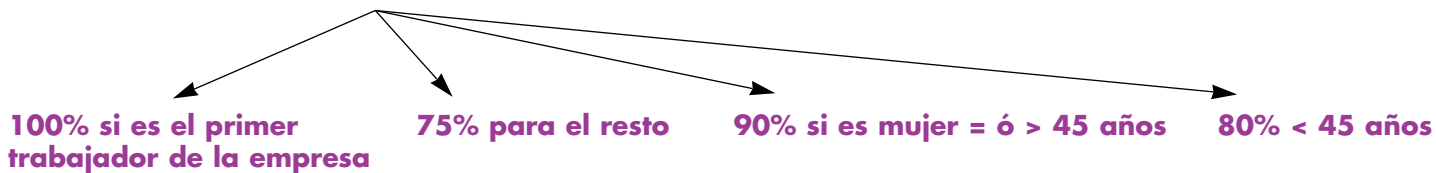
Subvención de **3.907,00 €** al comienzo del contrato.

Impuesto de Sociedades: **Deducción de 6.000 €** por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

2. CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DE EMPLEO:

- ✓ Contratos suscritos antes del 1/7/2006:

Reducción de la cuota empresarial a Seguridad Social por contingencias comunes:



La reducción de cuotas se aplica durante toda la vida del contrato.

- ✓ Contratos suscritos a partir del 1/7/2006:

183,33 €/mes, durante toda la vigencia del contrato, con un máximo del 100% de la base de cotización.

3. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN:

- ✓ Reducción del **50% de la cuota empresarial** prevista para este contrato.

4. CONTRATO EN PRÁCTICAS:

- ✓ Reducción del **50% de la cuota empresarial** por contingencias comunes si se celebra a tiempo completo.

5. INTEGRACIÓN EN COOPERATIVAS Y SOCIEDADES LABORALES:

- ✓ Hasta **10.000, 00 €** por cada persona discapacitada que se incorpore.
- ✓ Si es a tiempo parcial, la ayuda es proporcional a la jornada efectiva.

6. RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE TRABAJADORES EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (CEE)

- Ayudas a la contratación:
- Subvención para inversión de **12.020,24 €** por cada puesto creado para un trabajador discapacitado, si éstos representan más del 90% de la plantilla.
 - Subvención para inversión de **9.015,18 €** por cada puesto creado para un trabajador discapacitado, si éstos representan entre el 70% y el 90% de la plantilla.
- Ayudas al mantenimiento:
- Bonificación del **100%** de la cuota empresarial total a la Seguridad Social, en contratos suscritos antes del 1/7/2006. Contratos suscritos a partir del 1/7/2006, se les aplica la bonificación prevista para los contratos indefinidos.
 - **Subvención mensual**, por cada trabajador discapacitado de hasta el 50% del SMI.

Subvención para adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barretas arquitectónicas, por una cuantía **no superior a 1.803,03 €**.

7. ENCLAVES LABORALES:

Es el contrato mercantil entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo, cuyo objeto es la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

- Incentivos:
- Subvención de **7.814 €** por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si es a tiempo parcial, se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.
 - Bonificación del **100%** en todas las cuotas empresariales de la Seguridad Social, durante toda la vigencia del contrato, para contratos suscritos antes del 1/7/2006. A partir del 1/7/2006: 266,67/mes, por contratación de trabajador con discapacidad con especiales dificultades, procedente de un enclave laboral, con un máximo del 100% de la base de cotización.
 - Subvención por **adaptación del puesto de trabajo** y eliminación de barreras u obstáculos de conformidad con lo establecido en el RD 1451/1983, de 11 de mayo.

8. CONTRATO DE INTERINIDAD:

Bonificación del **100%** de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Normativa:

- RD 1451/83, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de trabajadores con discapacidad. (BOE 4-6-83), modificado por el RD 4/1999, de 8 de enero. (BOE de 26 de enero) y por el RD 170/2004, de 30 de enero (BOE de 31/01/2004).
- Ley 42/1994, de 30 de diciembre (BOE 31-12-1994).
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE 29-3-95).
- Ley 13/1996, de 30 de diciembre (BOE 31-12-1996).
- RD 488/1998, de 27 de marzo (BOE 9-4-1998).
- Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE 10-7-2001)
- Ley 24/2001, de 27 de diciembre (BOE 31-12-2001).
- Ley 45/2002, de 12 de diciembre (BOE de 13-12-2002).
- Ley 36/2003, de 11 de noviembre (BOE 12-11-2003).
- RD 290/2004, de 20 de febrero (BOE 21-2-2004).
- Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades.

MEDIDAS ALTERNATIVAS A LA CUOTA DE RESERVA DEL 2% A FAVOR DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS EN EMPRESAS DE 50 O MÁS TRABAJADORES

✓ Excepcionalidad:

- Cuando los Servicios Públicos de Empleo no puedan atender las ofertas de empleo para trabajadores discapacitados presentadas por la empresa, o bien sean éstos los que renuncien a esa oferta, el INEM o los Servicios Públicos de Empleo de las CCAA expedirán el **Certificado de Excepcionalidad:**
 - La empresa presenta la oferta de empleo
 - El INEM o los Servicios Públicos de Empleo de las CCAA emitirán, en dos meses, la certificación de inexistencia total o parcial de los trabajadores demandados.
 - De no emitirse expresamente la certificación (silencio administrativo), se entenderá que existe la situación de excepcionalidad.
 - La Certificación de Excepcionalidad tiene una validez de 2 años.
- Cuando las empresas acrediten razones organizativas, productivas, técnicas o económicas que dificulten la incorporación de discapacitados a sus plantillas, el INEM o los Servicios Públicos de Empleo de las CCAA estimarán esta situación y emitirán en pertinente **Certificado de Excepcionalidad:**
 - La empresa solicita al INEM o al Servicio Público de Empleo la declaración de excepcionalidad, previa presentación de la documentación que justifique las causas argumentadas.
 - En el plazo de 3 meses, los organismos públicos emiten su dictamen, declarando o no la excepcionalidad.
 - De no emitirse expresamente la certificación (silencio administrativo), se entenderá que existe la situación de excepcionalidad.
 - La Certificación de Excepcionalidad tiene una validez de 2 años.

✓ Medidas Alternativas:

- **Realización de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo** o un trabajador autónomo discapacitado para el suministro a la empresa de materias primas, bienes de equipo o maquinaria o la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa. El importe de dicho contrato será de, al menos, 3 veces el SMI por cada trabajador discapacitado dejado de contratar.
- **Hacer donaciones o patrocinar actividades de inserción laboral**, creación de empleo, etc, a favor de personas con discapacidad, desarrolladas por fundaciones o asociaciones de utilidad pública dedicadas a la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de los discapacitados. El importe anual de estas donaciones o actividades de patrocinio será de, al menos, 1,5 veces el SMI anual por cada trabajador discapacitado dejado de contratar. La realización de estas donaciones supone, para la empresa, una **desgravación del 35%** en el Impuesto sobre Sociedades.

Normativa:

RD 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.

ORDEN de 24 de julio de 2000, por la que se regula el procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.

Puede obtener más información en:

ASPAYM-MADRID

Camino de Valderribas, 115 – 28038 Madrid.

Tel: 91 477 22 35

Fax: 91 478 70 31

formacionyempleo@aspaymmadrid.org

www.aspaymmadrid.org