

INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CONTRATO INDEFINIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

FUNDOWN

Las ayudas para facilitar el acceso de las personas con discapacidad intelectual al mundo laboral provenientes del Estado, se obtienen a través del Servicio Estatal de Empleo (INEM):

Requisitos de los trabajadores:

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente; o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez; o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

Requisitos de la empresa:

- Podrán solicitar estos beneficios las empresas que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indefinido a jornada completa o parcial, así como las cooperativas de trabajo asociado que incorporen trabajadores con discapacidad como socios.
- Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un periodo de doce meses de las bonificaciones establecidas en este programa.

Formalización, duración y jornada:

- El contrato se formalizará por escrito, en ejemplar cuadruplicado, en modelo oficial y se deberá concertar por tiempo indefinido y a jornada completa o a tiempo parcial.
- Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de Seguridad Social así como el certificado de minusvalía.
- El contrato de trabajo deberá ser comunicado al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación.

Incentivos:

- Subvención de 3907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo.
- Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención de 3907 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

Bonificación de las cuotas empresariales de Seguridad Social:

| | | |
|---|------------|------------|
| *Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa: | Hombres | Mujeres |
| Menores de 45 años | 4500 €/año | 5350 €/año |
| Mayores de 45 años | 5700 €/año | 5700 €/año |
| *Trabajadores discapacitados con discapacidad severa: | Hombres | Mujeres |
| Menores de 45 años | 5100 €/año | 5950 €/año |
| Mayores de 45 años | 6300 €/año | 6300 €/año |

- Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art. 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.
- La empresa, para poder bonificarse en la cuota empresarial, tendrá que cumplir los requisitos establecidos en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).
- Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.
- Deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratos por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

Obligaciones de la empresa:

- Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de 3 años y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

Otras características:

Estos contratos podrán acogerse a la reducción de la indemnización por despido prevista en la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), que será de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades, en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de la citada Ley.

Normativa:

- R.D. 1451/83, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo de las medidas de fomento de empleo de trabajadores con discapacidad (B.O.E., 4-6-83).
- Artículo quincuagésimo séptimo del Capítulo II de la Ley 46/2002, de 18 de diciembre (B.O.E. de 19 de diciembre).
- R.D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R.D. 1451/83, de 11 de mayo (B.O.E. de 31 de enero de 2004).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

FUNDOWN

Requisitos de los trabajadores:

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente; o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez; o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Desempleados inscritos en la oficina de empleo.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

Requisitos de las empresas:

- No podrán contratar temporalmente personas con discapacidad las empresas que, en los 12 meses anteriores a la contratación, hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo.
- El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

Formalización, duración y jornada:

El contrato se realizará:

- Por escrito en modelo oficial y se comunicará en los 10 días siguientes a su celebración al Servicio Público de Empleo.
- Duración entre 12 meses y 3 años.
- Prórrogas no inferiores a 12 meses.
- El contrato se podrá celebrar a jornada completa o parcial.

Incentivos:

Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones.

| | | |
|---|------------|------------|
| *Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa: | Hombres | Mujeres |
| Menores de 45 años | 3500 €/año | 4100 €/año |
| Mayores de 45 años | 4100 €/año | 4700 €/año |
| *Trabajadores discapacitados con discapacidad severa: | Hombres | Mujeres |
| Menores de 45 años | 4100 €/año | 4700 €/año |
| Mayores de 45 años | 4700 €/año | 5300 €/año |

En el caso que la contratación se realice a jornada parcial, el porcentaje de la bonificación será el establecido en el artículo 7.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

Otras características:

- A la terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio.
- Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el R.D. 1451/1983 de 11 de mayo, modificado por el R.D. 170/2004, de 30 de enero y en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) por la transformación del contrato temporal en indefinido.

Normativa:

- R.D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R.D. 1451/83, de 11 de mayo (B.O.E. de 31 de enero de 2004).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), artículo 2.2 y Disposición adicional primera.

INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

FUNDOWN

Requisitos de los trabajadores:

- Ser trabajador con discapacidad y estar reconocido como tal por el Organismo competente.
- En el caso de la contratación de trabajadores con discapacidad, no existe límite de edad.
- No tener la titulación necesaria para formalizar un contrato en prácticas.

Formalización, duración y jornada:

- Deberá formalizarse por escrito, haciendo constar expresamente el oficio o nivel ocupacional objeto del aprendizaje, el tiempo dedicado a la formación y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor.
- Se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.
- La duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, salvo que por Convenio Colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas sin que en ningún caso se puedan superar los cuatro años.
- Se podrán acordar hasta dos prórrogas con una duración mínima de seis meses.
- El tiempo dedicado a la formación teórica no deberá ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en Convenio Colectivo o en su defecto, de la jornada máxima legal. Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.
- La jornada será a tiempo completo (sumando el tiempo de trabajo efectivo dedicado a la formación teórica).
- Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.
- Podrá establecerse un periodo de prueba que no será superior a 2 meses.

Incentivos:

- La cotización a la Seguridad Social será del 50% de las cuotas empresariales de Seguridad Social previstas para los contratos de la formación.
- Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses.

Otras características:

- Los trabajadores con discapacidad contratados para la formación no se computarán para determinar el número máximo de estos contratos que las empresas pueden realizar en función de su plantilla.
- La retribución del trabajador será fijada en Convenio Colectivo sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo trabajado.
- A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado de la formación teórica y práctica adquirida.
- La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá como contingencias, situaciones protegidas y prestaciones, las derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y maternidad, y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- La prestación económica por incapacidad temporal se concederá con las particularidades que se indican en el artículo 15 del R.D. 488/98, de 27 de marzo.
- Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo, modificado en el R.D. 170/2004, de 30 de enero y en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), por la transformación del contrato temporal en indefinido, en cualquier momento de su vigencia.

Normativa:

- Artículo 11 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95), según redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) modificada por el artículo primero dos de la Ley 12/2001, de 9 de julio.
- R.D. 488/98, de 27 de marzo por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos (B.O.E. de 9 de abril).
- Orden de 14 de julio de 1998 por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación (B.O.E. de 28 de julio).
- Disposición adicional décima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre (B.O.E. de 13 de diciembre) R.D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R.D. 1451/83, de 11 de mayo (B.O.E. de 31 de enero de 2004).