

Contratar personas con discapacidad es rentable, justo y responsable

Las empresas que contratan personas con discapacidad descubren otras muchas ventajas, más allá del mero cumplimiento de ley. La Ley General de la Discapacidad (LGD) exige a las empresas de más de 50 trabajadores la obligatoriedad de incorporar un porcentaje de empleados con discapacidad no inferior al 2%. Sin embargo, esta normativa no ha de ser una imposición, sino un acto de normalización del acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral ordinario.

La política de Recursos humanos de las empresas debe ser más abierta y no limitarse a perfiles concretos. Es positivo plantearse seleccionar a partir de las competencias profesionales, las habilidades, actitudes y valores, lejos de etiquetas. La diversidad enriquece a la cultura corporativa de la empresa, aporta competencias, experiencia y visiones diversas que se alejan de la centralización en aspectos como la edad, el género o la discapacidad. Como empresa, la contratación de personas con discapacidad mejora lo que se conoce como Responsabilidad Social Corporativa, siendo un reflejo de contribución a una sociedad integradora e igualitaria, convirtiéndola en modelo para el resto de empresas.

En resumen:

- Mejora la reputación de tu negocio: Tu pyme mostrará su cara más humana y su grado de compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa. Al tomar esta determinación tu empresa está dando a conocer sus valores de respeto, diversidad y meritocracia.
- Mejora el clima laboral. Tener una persona discapacitada en plantilla facilita la eliminación de estereotipos y fomenta la integración de la misma entre el resto de trabajadores que además se sensibilizan frente a la discriminación.
- Especialización del trabajo: No debemos menospreciar las habilidades de este colectivo con capacidades diferentes a las del resto de empleados y especial destreza para ellas.
- Trabajador único en plantilla: En la propia naturaleza de las personas discapacitadas están aquellos rasgos idóneos para afrontar su actividad laboral. Nos referimos al afán de superación y motivación, las ganas de aprender, de comprometerse y de integrarse.

En cuanto a las ventajas fiscales, no más importantes que todo lo citado anteriormente, las empresas cuentan con distintas:

- **Bonificaciones de contratos indefinidos en función de las horas de contratación.** Si el contrato se celebra a **tiempo completo**, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

		Hombres	Mujeres
Bonificación general. Trabajadores con discapacidad entre el 33% y el 65%	Menores de 45 años	4.500€/año	5.350€/año
	Mayores de 45 años	5.700€/año	5.700€/año
Discapacidad severa. Trabajadores con discapacidad mental a partir del 33% o física o sensorial superior al 65%	Menores de 45 años	5.100€/año	5.950€/año
	Mayores de 45 años	6.300€/año	6.300€/año

Si el contrato se realiza a **tiempo parcial**, la bonificación será proporcional a la jornada pactada en el contrato, sin que pueda superar el 100% de la cuantía prevista.

Además, las empresas recibirán, en caso de que sea necesario, una **subvención para la adaptación de puestos de trabajo**, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52€.

Por último, podrán beneficiarse de una **deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades** en la cantidad 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 anterior, con dicho tipo de contrato.

- Bonificaciones de contratos temporales

Si el contrato temporal se celebra a tiempo completo, la bonificación de las cuotas de la Seguridad Social oscila entre los **500 €/año y los 5.300€/año**, en función del grado de discapacidad, sexo y edad del trabajador.

- Si el contrato se celebra a tiempo parcial, la bonificación de las cuotas será proporcional a la jornada pactada.

Partiendo de una deducción total del 100% cuando la jornada laboral sea igual o superior a las tres cuartas partes de la jornada a tiempo completo, es de un 25% cuando sea inferior al 25% de la jornada a tiempo completo.

Además, también se recibirá una subvención por adaptación del puesto, en los casos que sea necesario, de hasta **901,52€ para la adaptación de puestos de trabajo**, eliminación de barreras o dotación de medios de protección.

Por último, la empresa recibirá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales de la Seguridad Social (incluidas las de accidente de trabajo y de enfermedades profesionales).

- Bonificaciones para otros tipos de contratación

Contrato de formación: La reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social es del 50%. La duración de este tipo de contratos no puede ser inferior a 6 meses ni superar los 2 años, excepto si el convenio colectivo de ámbito sectorial fija duraciones distintas. En ningún caso se pueden superar los 4 años.

Contrato en prácticas: (de 6 meses a 2 años). La reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social es del 50%. La ley permite contratar a titulados, siempre que no hayan transcurrido más de 6 años desde la terminación de sus estudios.

Contrato de trabajo de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de trabajadores con discapacidad. Se aplicará una bonificación del 100% de las cuotas empresariales durante el tiempo en que persista la situación.

Transformación de contratos formativos y temporales para el fomento del empleo de las personas con discapacidad en indefinidos con bonificación. Subvención de 3.907 por cada

contrato transformado en indefinido a tiempo completo. Cuando el contrato se concierte a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

Contratos para personas con discapacidad a tiempo parcial por un centro especial de empleo.

La **bonificación económica** en estos casos es del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo, enfermedad profesional y cuotas de recaudación conjunta.

Requisitos de las empresas para beneficiarse de estas ventajas fiscales

- Estar al corriente el **cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.**
- No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo por comisión de infracciones muy graves no prescritas.
- El contrato se formalizará por escrito y se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la **Seguridad Social**, así como el certificado de discapacidad.
- El contrato deberá ser comunicado al Servicio Público de Empleo en los **10 días siguientes a su concertación.**
- Además, en **el caso de los contratos indefinidos**, las compañías beneficiarias estarán obligadas a **mantener la estabilidad de estos trabajadores un tiempo mínimo de 3 años** y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores que también tengan discapacidad. Por otra parte, en este tipo de contratación el trabajador no puede haber tenido vínculo con la empresa o grupo de empresas en los 24 meses anteriores por un contrato similar.

Normativa de contratación

Aquí encontrará toda la **información referente a la normativa de contratación de personas con discapacidad, accesibilidad y adaptación de puestos de trabajo.**

La **ley general de discapacidad** tiene como objetivo fomentar la **igualdad de oportunidades** en el acceso al empleo, cumplir con la ley en vigor y beneficiarse de los **incentivos económicos** y fiscales son, entre otras, razones que invitan a la **contratación de personas con discapacidad** en las empresas.

Ley para empresas de + de 50 empleados

Existen muchas ventajas que estimulan la **contratación de personas con discapacidad**.

Estas son algunas:

El Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de las **personas con discapacidad** y de su inclusión social (art. 42) establece que toda empresa pública o privada con 50 o más trabajadores tiene que reservar el 2% de su plantilla para la contratación de personas con discapacidad.

Cuando el cumplimiento de esta obligación no es posible, la ley establece **un periodo excepcional** y transitorio en el que la empresa puede acogerse a «medidas alternativas» de integración, hasta que pueda contratar a personas con discapacidad.

EXCEPCIONES DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEY

- Imposibilidad de que los Servicios Públicos de Empleo puedan atender la oferta de empleo después de haber efectuado las gestiones de intermediación necesarias.
- Acreditación, por parte de la empresa, de cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven especial dificultad para incorporar a trabajadores con discapacidad.

Una vez concedida la excepcionalidad, cuya validez es de tres años desde la resolución, la empresa podrá aplicar las medidas alternativas, entre las que se encuentran:

- Realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad (para el suministro de bienes o para la prestación de servicios ajenos).
- Realización de donaciones y acciones de patrocinio.
- Constitución de enclaves laborales.

Toda esta información la podéis encontrar en

https://boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2005-6308

Accesibilidad y adaptación de puestos de trabajo

La **empresa que contrate a personas con discapacidad** podrá beneficiarse de Ayudas públicas para la Adaptación de Puestos de Trabajo y/o Eliminación de Barreras Arquitectónicas. Consistirán en una cantidad de hasta 901,52 € para las **contrataciones indefinidas**, transformaciones a indefinido, contratos formativos y de prácticas y contratos temporales con duración superior a 12 meses.

Prohibiciones de contratar con el sector público

La nueva **Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público refuerza la dimensión social e inclusiva de la contratación pública**, la cual supone entre el 10 y el 20% del PIB español.

Así tendrán prohibido contratar con el sector público las empresas que no cumplan con la obligación de reservar puestos de trabajo para personas con discapacidad establecida legalmente (2% en compañías de 50 o más personas en plantilla).

También se establecerá la obligación de reservar un porcentaje de contratos para su ejecución por Centros Especiales de Empleo.

Así mismo la consideración de la inserción socio- laboral de las personas con discapacidad será un criterio de adjudicación del contrato.

Igualmente, la ley establece la obligación de incluir en los pliegos de cláusulas administrativas particulares al menos una condición especial de ejecución del contrato de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden.

Podéis consultar toda esta información en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2017-12902#dd>

Requisitos de la persona discapacitada

Entre las condiciones que el nuevo trabajador debe cumplir para su contratación figuran:

- Discapacidad igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente o pensionista de la Seguridad Social que tenga reconocida una pensión de incapacidad permanente, en cualquiera de sus formas.
- Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.

- El trabajador no puede haber tenido vínculo con la empresa o grupo de empresas en los 24 meses anteriores por un contrato similar.

Supuestos de excepcionalidad

Imposibilidad de que los Servicios Públicos de Empleo puedan atender la oferta de empleo después de haber efectuado las gestiones de intermediación necesarias. Acreditación por parte de la empresa de cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven especial dificultad para incorporar a trabajadores discapacitados.

Medidas alternativas aplicables

Realización de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad (para el suministro de bienes, o para la prestación de servicios ajenos).
Realización de donaciones y acciones de patrocinio. Constitución de enclaves laborales.

Normativa

- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

Formularios

- Solicitud de declaración de excepcionalidad y medidas alternativas. Este formulario deberá presentarse para solicitar la excepcionalidad por primera vez o cuando haya expirado la declaración anterior.
- Formulario para la justificación de medidas alternativas. Este formulario deberá presentarse a los 12, 24 y 36 meses desde la concesión de la declaración de excepcionalidad.

Toda la documentación deberá presentarse únicamente a través de medios electrónicos (trámite disponible en Sede Electrónica), según lo dispuesto en el art. 14.2 de la Ley 39/2015, de 1 de 8/ 2 octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las AA.PP.

Otros documentos de interés

- Bonificaciones/reducciones a la contratación laboral de personas con discapacidad. Cuadro resumen de normativa vigente.

- Integración laboral de las personas con discapacidad.

- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con diversidad funcional o discapacidad.
- Reglamento UE 651/2014, de la Comisión, de 17 de junio de 2014, por el que se declaran determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado interior en aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE nº 289, de 03/12/13).
- DECRETO 271/2019, de 27 de diciembre, del Consell, de aprobación de las bases reguladoras de la concesión directa de subvenciones destinadas al fomento de la ocupación de personas con diversidad funcional o discapacidad en centros especiales de ocupación y enclaves laborales, y convocatoria para 2020.
- Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- Real Decreto 537/2020, de 22 de mayo, por el que se prorroga el estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- Apoyo a la contratación indefinida en empresa ordinaria de trabajadores con discapacidad o diversidad funcional procedentes de un enclave laboral (Fomento del empleo de personas con discapacidad o diversidad funcional). LABORA. 2020
- Aportación de documentación a un expediente abierto d LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación.

Modelos de solicitud

HOR0003E Domiciliación bancaria

EMP0096E Anexo I Contratación Indefinida de personas con discapacidad

EMP0408E Declaraciones responsables

EMP0194E Anexo II: Memoria adaptación de puestos

Modelos de justificación

EMP0277E Anexo IV: Relación de gastos-facturas

EMP0403E Declaración final de financiación

EMP0389E Declaración sobre publicidad y transparencia

HOR0026E Declaración art.34.5 Ley 38/2003 General de Subvenciones

ijo
també