

Circular nº 2

marzo 2018

Página 1/9

AYUDAS PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Con el fin de facilitar la inclusión en el mercado laboral de las personas discapacitadas, se estableció en la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Integración Social, promoviendo la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo respecto al resto de ciudadanos, incluyendo así medidas encaminadas a eliminar la discriminación, directa o indirecta, o cualquier distinción por motivo o razón de discapacidad.

Así esta Ley, en su artículo 42, establece que tanto las empresas públicas como privadas que den empleo a un número igual o superior de 50 trabajadores, tendrán la obligación de contratar un 2% de personas con discapacidad (este porcentaje se calculará sobre la plantilla total de la empresa, independientemente del número de centros de trabajo que tenga y del tipo de contratación).

Cuando no sea posible la contratación directa debido a causas acreditadas y demostradas ya sean organizativas, productivas, técnicas o económicas que motiven la dificultad para incorporar trabajadores discapacitados en la plantilla de la empresa o bien porque los Servicios Públicos de Empleo no puedan dar respuesta a la oferta que han realizado las empresas bien sea por que no existir

trabajadores inscritos con esas características o porque no estén interesados en la oferta, se puede recurrir de manera excepcional (pudiendo quedar exentos, de forma parcial o total) a la contratación indirecta de personas con discapacidad a través de las medidas alternativas que se detallan a continuación:

- Contrato Mercantil o Civil con un Centro Especial de Empleo (o trabajador autónomo con discapacidad) para el suministro de material o servicios siempre que el importe sea 3 veces el IPREM anual por cada uno de los trabajadores discapacitados que se dejen de contratar por debajo del 2%.
- Donación o Acciones de Patrocinio de Carácter Monetario a favor de Asociaciones o Fundaciones de Utilidad Pública, por un importe mínimo de 1,5 veces el IPREM anual por cada trabajador dejado de contratar.
- Constituir un Enlace Laboral con un Centro Especial de Empleo por un importe mínimo de 3 veces el IPREM por cada trabajador por debajo de la cuota de reserva.

Esta declaración de excepcionalidad deberá solicitarse a los Servicios Públicos de Empleo competentes con carácter previo a la adopción de

Circular nº 2

marzo 2018

Página 2/9

dichas medidas, quienes son los responsables de conceder la autorización administrativa pertinente (Certificado de excepcionalidad).

Para facilitar el cumplimiento de este precepto, las empresas tienen la opción de acogerse, siempre y cuando se cumplan los requisitos exigidos, a una serie de contratos que ofrecen subvenciones y bonificaciones en las cuotas de la seguridad social:

CONTRATACIÓN INDEFINIDA:

Incentivos

- Subvención de 3.907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo.
- Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.
- Las bonificaciones aplicables sobre de las cuotas empresariales de la Seguridad Social de contratos a tiempo completo serán:

SIN DISCAPACIDAD	HOMBRE	MUJERES
SEVERA		
Menores de 45 años	4.500 €/año	5.350 €/año
Mayores de 45 años	5.700 €/año	5.700 €/año

CON DISCAPACIDAD	HOMBRE	MUJERES
SEVERA		
Menores de 45 años	5.100 €/año	5.950 €/año
Mayores de 45 años	6.300 €/año	6.300 €/año

**La empresa, para poder bonificarse en la cuota empresarial, tendrá que cumplir los requisitos establecidos en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).*

**Se considerará discapacidad severa la parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual igual o superior al 33% o la discapacidad física o sensorial igual o superior al 65%.*

**(Cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, las bonificaciones previstas en cada caso se aplicarán en las siguientes proporciones:*

a) El 100 por 100, cuando la jornada laboral sea igual o superior a las tres cuartas partes de la jornada habitual o a tiempo completo.

b) El 75 por 100, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a las tres cuartas partes de dicha jornada.

c) El 50 por 100, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada.

Circular nº 2

marzo 2018

Página 3/9

d) El 25 por 100, cuando la jornada laboral sea inferior al 25 por 100 de la jornada habitual o a tiempo completo).

- Dedución de la cuota íntegra la cantidad de 9.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 33% e inferior al 65%.
- Dedución de la cuota íntegra la cantidad de 12.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 65%.

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.
- No haber estado vinculado con un contrato indefinido a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación.

- 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.

Estas dos últimas exclusiones no se aplicarán cuando se trate de trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes grupos:

- a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100.
- b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100.

Requisitos de la empresa

- Tendrá que encontrarse al corriente de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. Si durante el periodo de bonificación existe una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones, se producirá la perdida automática de las bonificaciones.
- No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.
- Quedarán excluidas de estas bonificaciones por un periodo de 12 meses, las empresas

Circular nº 2

marzo 2018

Página 4/9

que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados.

Obligaciones de la empresa

- Las empresas que se beneficien tendrán la obligación de mantener a estos trabajadores por un tiempo mínimo de tres años y, si se produjera un cese voluntario, despido procedente o extinción de la relación laboral por causas objetivas se deberán sustituir por otros trabajadores con discapacidad.
- En caso de incumplimiento la empresa deberá reintegrar las cantidades correspondientes al periodo de incumplimiento; este reintegro de cantidades debe limitarse a la subvención recibida, no estando obligada a devolver cantidad alguna por las bonificaciones disfrutadas hasta el momento. En el supuesto de despido improcedente la devolución será por la totalidad de la cantidad de subvención recibida.

CONVERSIÓN DE CONTRATOS FORMATIVOS Y TEMPORALES EN INDEFINIDOS

Incentivos

- En el caso de la transformación del contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad: la empresa podrá

solicitar una subvención de 3.907 euros por cada contrato transformado en indefinido a tiempo completo (para contratos a tiempo parcial el importe de la subvención será la parte proporcional).

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

SIN DISCAPACIDAD SEVERA	HOMBRE	MUJERES
Menores de 45 años	4.500 €/año	5.350 €/año
Mayores de 45 años	5.700 €/año	5.700 €/año

CON DISCAPACIDAD SEVERA	HOMBRE	MUJERES
Menores de 45 años	5.100 €/año	5.950 €/año
Mayores de 45 años	6.300 €/año	6.300 €/año

- Subvención de 901,52 euros para la adaptación de puestos de trabajo,

Circular nº 2

marzo 2018

Página 5/9

- eliminación de barreras o dotación de medios de protección.
- Deducción de la cuota íntegra la cantidad de 9.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 33% e inferior al 65%, contratados por el contribuyente.
 - Deducción de la cuota íntegra la cantidad de 12.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 65%.

Requisitos de los trabajadores

- Discapacidad igual o superior al 33% reconocido 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.
- El trabajador deberá tener suscrito y en vigor un contrato temporal para fomento del empleo o un contrato formativo. Se podrán transformar en indefinidos con bonificación en cualquier momento.
- Quedarán excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses en otra empresa.

- El trabajador no podrá haber estado vinculado a la empresa con un contrato indefinido en los 24 meses anteriores.

Requisitos de la empresa

- Hallarse al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo.

CONTRATACIÓN TEMPORAL

Contrato temporal de fomento del empleo

Características del contrato:

La duración del contrato no podrá ser inferior a 12 meses ni superior a 3 años, teniendo que realizarse prórrogas no inferiores a 12 meses.

Incentivos:

Si el contrato se celebra a tiempo completo, se tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

SIN DISCAPACIDAD SEVERA	HOMBRE	MUJERES
Menores de 45 años	3.500 €/año	4.100 €/año
Mayores de 45 años	4.100 €/año	4.700 €/año

Circular nº 2

marzo 2018

Página 6/9

SIN DISCAPACIDAD	HOMBRE	MUJERES
SEVERA		
Menores de 45 años	4.100 €/año	4.700 €/año
Mayores de 45 años	4.700 €/año	5.300 €/año

- Dedución de la cuota íntegra la cantidad de 9.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 33% e inferior al 65%.
- Dedución de la cuota íntegra la cantidad de 12.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 65%.

Requisitos del trabajador

Los mismos que para la contratación indefinida, con excepción del último punto.

Requisitos de la empresa

- No podrán contratar temporalmente a personas con discapacidad las empresas que, en los doce meses anteriores a la contratación, hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o

declarado improcedente o por despido colectivo.

Contrato para la formación y el aprendizaje:

Características del contrato

- Sin límite de edad.
- El trabajador tendrá que estar como desempleado, inscrito como demandante de empleo.
- La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años, si bien mediante convenio colectivo podrá establecerse distintas duraciones del contrato. Se podrá solicitar autorización al Servicio Público de Empleo correspondiente para ampliación de la duración máxima del contrato, hasta cuatro años.
- En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse hasta por dos veces sin que la duración de cada prorroga pueda ser inferior a 6 meses.
- El tiempo de trabajo efectivo, que deberá ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Circular nº 2

marzo 2018

Página 7/9

- Si existe discapacidad intelectual, podrá realizarse hasta un 25% del tiempo de trabajo a rehabilitación, habilitación o para ajuste personal o social.
- La oferta formativa podrá flexibilizarse, así como facilitación de la accesibilidad a los centros de formación, si fuera necesario, de acuerdo con la Normativa específica.
- La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas.

Incentivos

Reducción cuotas empresariales por todos los conceptos y cuotas de recaudación conjunta	
Empresas menos de 250 trabajadores	100%
Empresas de 250 trabajadores o más	75%

Contrato en prácticas:

Incentivos

- Las empresas tendrán derecho a una reducción del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes.

- También podrá solicitar una subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que la duración del contrato sea igual o superior a doce meses.

Características del contrato

- La duración del contrato podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, aunque dentro de estos límites, los Convenios Colectivos podrán determinar una duración distinta. Si se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses.
- La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional.

Requisitos de los trabajadores

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal

Circular nº 2

marzo 2018

Página 8/9

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.

- Que esté en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.
- Que no hayan transcurrido más de siete años desde la terminación de los estudios.

Contratos de interinidad con desempleados con discapacidad para sustituir a trabajadores con discapacidad en situación de incapacidad temporal.

Requisitos

Los trabajadores contratados deben ser personas con discapacidad que se encuentren desempleadas y que sustituyan a trabajadores con discapacidad que se encuentren en situación de baja médica por incapacidad temporal.

Incentivos

Bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y de enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.