

Inserción laboral (II): medidas de fomento de la ocupación

El objetivo de este artículo es describir, lo más brevemente posible, las medidas de fomento de empleo existentes para favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad establecidas a partir de la Ley de integración social de minusválidos (LISMI) en desarrollo del mandato constitucional (art. 9,2 y art. 49 Constitución Española).

Las administraciones públicas emplean para el logro de sus objetivos, cuando es necesario, además de medidas policiales o coercitivas (sanciones), medidas de fomento (incentivos). La doble vía es empleada especialmente cuando el fin perseguido es, como en este caso, una obligación de la propia Administración.

Para facilitar la incorporación al trabajo de las personas con discapacidad (cuyo derecho garantiza a todos los españoles el art. 35 CE), los poderes públicos han optado, por un lado, por medidas policiales, basándose en la función social de la propiedad privada, recogida en el art. 33,2 CE, y han establecido como carga a la mediana y gran empresa, de 50 o más trabajadores, la reserva del 2% de puestos de trabajo que vienen obligadas a contratar, o a realizar alternativamente, previa autorización administrativa, otro tipo de acciones o aportaciones económicas que faciliten el empleo al colectivo de personas con discapacidad, exponiéndose, de lo contrario, a las sanciones previstas en el Real Decreto Ley 5/2000, texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones de orden social, que en su artículo 15 considera infracción grave el incumplimiento de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad o la no adopción de medidas alternativas, sancionando con multa que puede ir, en su grado mínimo, de 30,05 a 60,10 €, hasta su grado máximo, de 1.502,54 a 3.005,06 €.

Por otro lado, la Administración Pública, para promover la contratación de personas con discapacidad en la pequeña y mediana empresa, utiliza **medidas de fomento**, incentivando mediante las subvenciones y las bonificaciones que expondremos a continuación la contratación del colectivo de personas con discapacidad.

Actualmente, la contratación de personas con discapacidad goza de las siguientes subvenciones:

Contrato indefinido.	H Subvención de 3.907 € por contrato.
Contrato indefinido para trabajadores procedentes de un enclave laboral.	H Subvención hasta 7.814 € por contrato. (se requiere ser empresa colaboradora y reunir los requisitos establecidos en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero).
Conversión de contrato temporal en indefinido.	H Subvención de 3.907 € por cada contrato formalizado.
Contracto a jornada parcial.	H Reducción proporcional de las subvenciones en todos los casos.
Deducción del impuesto sobre sociedades.	H Deducción en el impuesto de sociedades de 6.000 € por cada persona/año de incremento medio en la plantilla de trabajadores/as con discapacidad respecto del ejercicio anterior.

Las empresas que hayan extinguido o extingan contratos bonificados de cualquier tipo, por despido reconocido o declarado improcedente, quedan excluidas durante un período de 12 meses del acceso a nuevas subvenciones.

Subvenciones para adaptar puestos de trabajo, supresión de barreras o dotación de equipos de protección personal.	H Subvención de 902 €.
---	------------------------

Las subvenciones para las adaptaciones se otorgan a todos los contratos cuya duración sea de un año, como mínimo, y se conceden previo informe favorable de la Inspección de Trabajo.

Se subvenciona, también, el inicio de una actividad económica por cuenta propia:

Subvenciones para la promoción de la ocupación autónoma.	H Subvención de 6.000 € en caso de mujeres. H Subvención de 5.000 € en caso de hombres.
Los trabajadores autónomos con derecho a capitalizar la prestación de paro pueden:	H Capitalizar el 100% de la prestación y recibir una subvención del 50% de la cuota mínima de autónomos a Seguridad Social, durante el tiempo que hayan recibido la prestación mes a mes. H Capitalizar menos del 100% y percibir la parte restante en pagos mensuales para subvencionar su cotización a la Seguridad Social. H Capitalizar la totalidad de la prestación de paro en pagos mensuales para subvencionar su cotización a la Seguridad Social.

Bonificaciones

Además de las subvenciones, la contratación de trabajadores/as con discapacidad goza de bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social.

Contrato indefinido para personas con discapacidad.	H Hombres: 4.500 € Con discapacidad severa: 5.100 € H Mujeres: 5.350 € Con discapacidad severa: 6.300 € H Mayores de 45 años: 5.700 € Con discapacidad severa: 6.300 €
Contrato temporal (mínimo 1 año de duración).	H Hombres: 3.500 € Con discapacidad severa: 5.100 € H Mujeres: 4.100 € Con discapacidad severa: 4.700 € H Mayores de 45 años: 4.100 € Con discapacidad severa: 4.700 €
Contrato a jornada parcial (indefinidos y temporales) Aplican los porcentajes señalados:	H 100% Mínimo $\frac{3}{4}$ de la jornada habitual H 75% Mínimo $\frac{1}{2}$ de la jornada habitual H 50% Mínimo $\frac{1}{4}$ de la jornada habitual H 25% Inferior a $\frac{1}{4}$ de la jornada habitual
Contrato de interinidad suscrito por persona con discapacidad.	H Bonificación del 100% del total de las cuotas empresariales si se sustituye con otra persona discapacitada el período de baja por incapacidad temporal de una persona con discapacidad.

Contrato en prácticas.	H Bonificación sobre las cuotas empresariales de la Seguridad Social por contingencias comunes de un 50%, a jornada completa o parcial H Se amplía a seis años el período de contratación de una persona con discapacidad una vez finalizados los estudios.
Contrato de formación.	H Bonificación del 50% del total de las cuotas empresariales a la Seguridad Social. H En caso de personas con discapacidad su contratación no tiene límite máximo de edad. H No computan los contratos para determinar el límite máximo de contratos de formación que puede realizar una empresa.

Tanto el contrato temporal, el de prácticas y el de formación, si se convierten en indefinidos obtienen los beneficios del contrato indefinido.

Ocupación selectiva: Se refiere a aquellos casos en que el trabajador de una empresa, por cualquier circunstancia, es declarado en situación de incapacidad permanente y la misma empresa lo readmite y le asigna un puesto de trabajo de acuerdo con sus condiciones.	H Bonificación del 50% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante dos años.
--	--

Además de estas subvenciones y bonificaciones, las diversas comunidades autónomas fomentan el trabajo de las personas con discapacidad subvencionando determinadas contrataciones.

En Catalunya podemos señalar como las más importantes:

- Incentivos a la incorporación en empresas de economía social: cooperativas y sociedades laborales, que reciben una subvención de hasta 10.000 € por la incorporación de personas con discapacidad en desempleo a jornada completa. Si la contratación es a tiempo parcial, se realiza la reducción proporcional de la subvención.
- Apoyo a la contratación de un técnico/a de acompañamiento a la inserción laboral de personas con discapacidad o enfermedad mental en la empresa ordinaria. La cuantía máxima es de 25.000 €.

La LISMI prevé como itinerario para la incorporación al mercado ordinario de trabajo el paso de aquellas personas con discapacidad que lo requieran por centros especiales de empleo, que tienen como finalidad asegurar un empleo remunerado y prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad, con el objetivo de realizar un trabajo productivo.

Formación - Trabajo

Para la creación de un centro especial de empleo (CEE), las subvenciones por puesto de trabajo creado con carácter estable son:

Si el CEE supera el 90% de trabajadores con discapacidad respecto al total de su plantilla.	12.020,24 €
Si el número de trabajadores con discapacidad está entre el 70 y el 90% del total de la plantilla.	9.015,18 €

Para determinar el porcentaje de trabajadores con discapacidad no se computa el personal no discapacitado dedicado a prestar servicios de ajuste personal y social, así como el que realice actividades que, por su naturaleza o complejidad, no puedan ser desempeñadas por personas con discapacidad.

Existen, también, ayudas para el mantenimiento y ampliación de puestos de trabajo en centros especiales de empleo:

Bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo, enfermedad profesional y cuotas de recaudación conjunta.	100%
Subvención del coste salarial del puesto de trabajo ocupado por persona con discapacidad: • A jornada completa. • A jornada parcial.	H 50% del salario mínimo interprofesional. H Reducción proporcional a la jornada realizada.
Subvención de la adaptación de puestos de trabajo y la eliminación de barreras arquitectónicas.	H Máximo 1.803,04 € por puesto de trabajo.

Otras subvenciones de los CEE:

- H Subvención de una sola vez para equilibrar y sanear financieramente los CEE destinada a alcanzar niveles de productividad y rentabilidad que garanticen su viabilidad y estabilidad.
- H Subvenciones para asistencia técnica (estudios de viabilidad, organización, comercialización, diagnosis y otros).
- H Subvención parcial de los intereses de los préstamos (como máximo tres puntos del tipo de interés fijado por la entidad de crédito que conceda el crédito).

Además de las subvenciones y bonificaciones expuestas, la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de contratos del sector público, prevé la posibilidad, en su disposición adicional sexta, de establecer una preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, superen la cuota del 2%.

Igualmente prevé que podrán tener preferencia en la adjudicación de contratos aquellas proposiciones presentadas por empresas dedicadas a la promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social, valorándose el compromiso formal del licitador de contratar no menos del 30% de puestos de trabajo con personas pertenecientes a colectivos considerados excluidos.

Todas las medidas de fomento se encaminan a incrementar el número de personas con discapacidad en el mercado laboral y las empresas que contratan a los trabajadores con discapacidad se promocionan dando una imagen de compromiso social, cada día más apreciada por los clientes. **SR**

Àngels Garcia

*Directora Equip d'Assessorament Laboral (EAL)
Institut Municipal de Persones amb Discapacitat (IMD)
Ajuntament de Barcelona*

montecarlo
ESCOLA DE CONDUCTORS

TELÈFON D'INFORMACIÓ
934 656 421

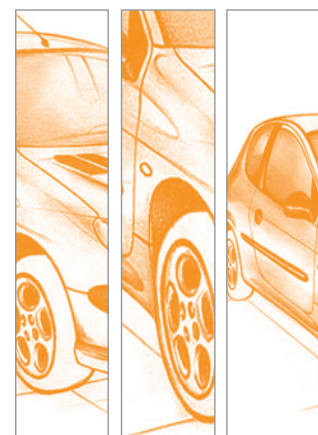
**VOLEM DONAR CADA DIA
UN MILLOR SERVEI**

**Truca'ns o envia'ns un e-mail i
t'informarem de tot!**

central@aemontecarlo.com
www.aemontecarlo.com

A BADALONA:

Av. Alfons XIII, 440 • Tel: 93 387 00 94
Av. Puigfred, 33 • Tel: 93 465 64 21
C. Alfons XIII, 3 • Tel: 93 399 48 18
Av. Alfons XIII, 246 • Tel: 93 387 74 31
Av. Joan d'Austria, 36 • Tel: 93 465 28 97
Av. Dels Vents, 66 • Tel: 93 465 27 23



COTXE DE PRÀCTIQUES ADAPTAT A LES TEVES NECESSITATS