

Empleo

Integración laboral de las personas con discapacidad

Febrero 2015

Empleo

Integración laboral de las personas con discapacidad



Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado

<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Edición realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal

Condesa de Venadito, 9. 28027 Madrid

NIPO: 274-15-056-0



INTRODUCCIÓN



INTRODUCCIÓN

Las personas con discapacidad conforman un grupo vulnerable y numeroso al que el modo en que se estructura y funciona la sociedad ha mantenido habitualmente en conocidas condiciones de exclusión. Este hecho ha comportado la restricción de sus derechos básicos y libertades condicionando u obstaculizando su desarrollo personal así como el disfrute de los recursos y servicios disponibles para toda la población y la posibilidad de contribuir con sus capacidades al progreso de la sociedad.

El anhelo de una vida plena y la necesidad de realización personal mueven a todas las personas, pero esas aspiraciones no pueden ser satisfechas si se hallan restringidos o ignorados los derechos a la libertad, la igualdad y la dignidad. Este es el caso en que se encuentran aún hoy mujeres y hombres con discapacidad, quienes, a pesar de los innegables progresos sociales alcanzados, ven limitados esos derechos en el acceso o uso de entornos, procesos o servicios que o bien no han sido concebidos teniendo en cuenta sus necesidades específicas o bien se revelan expresamente restrictivos a su participación en ellos.

Existe, pues, un variado y profuso conjunto de impedimentos que privan a las personas con discapacidad del pleno ejercicio de sus derechos. Los efectos de estos obstáculos se materializan en una situación de exclusión social que debe ser inexcusablemente abordada por los poderes públicos.

La integración social de las personas con discapacidad es un derecho constitucional, y corresponde a estos poderes públicos llevar a cabo políticas que eliminen las barreras que la impiden o dificultan.

La incorporación al mercado laboral de este colectivo es un factor destacado para conseguir su plena integración.

A continuación, se resumen los tipos de contratación y las ayudas que se destinan a la inserción laboral de las personas con discapacidad. Se trata de un compendio de las medidas existentes hasta el momento que pretende servir de guía tanto a empresas e instituciones como a los trabajadores.




ÍNDICE




ÍNDICE

INTEGRACIÓN DE LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS EN EL SISTEMA ORDINARIO DE TRABAJO	7
CUOTA DE RESERVA Y MEDIDAS ALTERNATIVAS	8
CONTRATACIÓN POR CUENTA AJENA	9
CONTRATO INDEFINIDO	9
CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DE EMPLEO	11
CONTRATOS FORMATIVOS	12
PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE	12
PRÁCTICAS.	13
CONTRATO DE INTERINIDAD	14
EMPLEO POR CUENTA PROPIA	15
PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE EMPLEO AUTÓNOMO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	15
CAPITALIZACIÓN DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO Y SUBVENCIÓN DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL	16
BONIFICACIONES Y REDUCCIONES DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL	18
EMPLEO CON APOYO	19
INTEGRACIÓN DE LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS EN EL SISTEMA PROTEGIDO DE TRABAJO	20
CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	21
MEDIDAS DE TRÁNSITO DEL EMPLEO PROTEGIDO AL ORDINARIO	24
ENCLAVES LABORALES	25



INTEGRACIÓN DE LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS EN EL SISTEMA ORDINARIO DE TRABAJO



CUOTA DE RESERVA Y MEDIDAS ALTERNATIVAS

Las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores que exceda de 50 estarán obligadas a emplear un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2%, salvo convenio colectivo o voluntad del empresario, siempre que se apliquen medidas alternativas.

La Administración Pública deberá reservar el 5% de las plazas de convocatorias a minusválidos.

EXCEPCIONALIDAD

- Imposibilidad de que los Servicios Públicos de Empleo o las Agencias de Colocación 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

- Realización de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo (CEE) 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

- Artículo 42 del 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.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
- 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.

CONTRATACIÓN POR CUENTA AJENA

CONTRATO INDEFINIDO

SUBVENCIONES

Por cada contrato indefinido a una persona con discapacidad, a jornada completa, el empleador recibirá 3.907€. Si el contrato indefinido es a tiempo parcial, esta cantidad se reducirá proporcionalmente en función de la jornada establecida.

Además, por la adaptación de puestos de trabajo, la dotación de equipos de protección o la eliminación de barreras, el empleador recibirá una subvención de hasta 902€.

BONIFICACIONES DE LAS CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO

- Trabajadores discapacitados:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.500€/año	5.350€/año
Con 45 años o más	5.700€/año	5.700€/año

- Trabajadores discapacitados con discapacidad severa:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	5.100€/año	5.950€/año
Mayores de 45 años	6.300€/año	6.300€/año

DEDUCCIONES DE LA CUOTA ÍNTEGRA DEL IMPUESTO DE SOCIEDADES

- 9.000€ por persona y año en que se haya incrementado el promedio de trabajadores en plantilla con un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- 12.000€ por persona y año en que se haya incrementado el promedio de trabajadores en plantilla con un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

OTRAS SUBVENCIONES

- Subvenciones específicas para programas de empleo con apoyo, según establece el Real Decreto 870/2007.

NORMATIVA

- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos
- Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
- Artículo 30 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DE EMPLEO

CARACTERÍSTICAS

- Duración entre doce meses y tres años.
- El trabajador tiene derecho a una indemnización de doce días de salario por año trabajado.
- En los doce meses anteriores a la contratación, la empresa contratante no puede haber extinguido contratos indefinidos:
 - por despido reconocido,
 - o declarado improcedente,
 - o por despido colectivo.

BONIFICACIONES DE LAS CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL DURANTE VIGENCIA CONTRATO

- Trabajadores discapacitados:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	3.500€/año	4.100€/año
Con 45 años o más	4.100€/año	4.700€/año

- Trabajadores discapacitados con discapacidad severa:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.100€/año	4.700€/año
Mayores de 45 años	4.700€/año	5.300€/año

OTRAS AYUDAS

- Incentivos por adaptación de puestos.
- Si el contrato se transforma en indefinido en cualquier momento, se aplicarán las mismas bonificaciones y subvenciones que las del contrato indefinido inicial.

NORMATIVA

- Disposición adicional 1ª de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

CONTRATOS FORMATIVOS

PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO Y REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Duración mínima de un año y máxima de tres (salvo lo especificado en los convenios colectivos, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses). Se podrá solicitar autorización al Servicio Público de Empleo correspondiente para la ampliación de la duración máxima del contrato hasta cuatro años.
- Carecer de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas.
- Se podrá celebrar con mayores de 16 años y menores de 25 (menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%). No hay límite de edad cuando se celebra con personas con discapacidad.
- El tiempo dedicado a la formación teórica no puede ser superior el 75% de la jornada laboral el primer año, o el 85% durante el segundo y tercer años. En caso de personas con discapacidad intelectual, hasta un 25% del trabajo efectivo podrá dedicarse a procedimientos de rehabilitación o ajuste personal y social.

INCENTIVOS

- Reducción del 100% de todas las cuotas de la Seguridad Social en empresas con plantilla inferior a 250 trabajadores.
- Reducción del 75% de todas las cuotas de la Seguridad Social en empresas con plantilla superior a 250 trabajadores.
- Asimismo, estos contratos se bonificarán al 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.

OBSERVACIONES

- Por transformación del contrato a la finalización de su duración inicial o prorrogada, cualquiera que sea la fecha de su celebración, reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años de 1.500€/año (1.800€/año si se trata de mujeres).

NORMATIVA

- Artículo 11 y Disposición adicional segunda del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Artículo 6, párrafo 2º del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

PRÁCTICAS

CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO Y REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Duración entre seis meses y dos años (los convenios de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato).
- El trabajador debe poseer un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o algún título oficialmente reconocido como equivalente (de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente) o de certificado de profesionalidad (de acuerdo con lo previsto en la ley orgánica 5/2002, de 19 de junio, de cualificaciones y de la formación profesional).
- El contrato debe formalizarse dentro de los siete años siguientes a la terminación de los estudios.

BONIFICACIONES DE LAS CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL DURANTE VIGENCIA CONTRATO

- Cotización del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en contratos en prácticas, que puede resultar también bonificada en idéntico porcentaje si el contrato se formaliza con persona beneficiaria del sistema nacional de garantía juvenil.
- Reducción del 75% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por los contratos en prácticas que se formalicen con trabajadores que estén realizando prácticas no laborales acogidas al Real Decreto 1543/2011, siempre que el trabajador tenga una edad inferior a 30 años.
- Si la duración del contrato es igual o superior a doce meses, la empresa podrá solicitar subvenciones para la adaptación del puesto, eliminación de las barreras o dotación de medios de protección personal.

OBSERVACIONES

- Por transformación del contrato a la finalización de su duración inicial o prorrogada, cualquiera que sea la fecha de su celebración, reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años de 500€/año (700€/año si se trata de mujeres).

NORMATIVA

- Artículo 11 y Disposición adicional segunda del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CONTRATO DE INTERINIDAD

CARACTERÍSTICAS

Su objetivo es sustituir a un trabajador con discapacidad que se encuentre en situación de baja por incapacidad transitoria por otro trabajador desempleado con discapacidad.

BONIFICACIONES DE LAS CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social durante la vigencia del contrato.

NORMATIVA

- Disposición adicional 9ª de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

EMPLEO POR CUENTA PROPIA

PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE EMPLEO AUTÓNOMO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

SUBVENCIONES

- Por establecimiento como trabajador autónomo, hasta un máximo de 10.000€.
- De los intereses de los préstamos que fueran necesarios para la constitución de la persona con discapacidad como trabajador autónomo, reducción de hasta cuatro puntos sobre el interés fijado por la entidad financiera que conceda el préstamo.
- Para asistencia técnica, el 75% del coste de los servicios prestados (con un tope de hasta 2.000€).
- Para formación, el 75% del coste de los cursos (con un tope de hasta 3.000€).

NORMATIVA

- Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo.

CAPITALIZACIÓN DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO Y SUBVENCIÓN DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

Es posible solicitar el abono del valor actual del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo a los beneficiarios de prestaciones en ciertos supuestos:

- Ser receptor de una prestación de desempleo de nivel contributivo por haber cesado de forma definitiva en su relación laboral.
- Tener, al menos, tres meses de prestación pendientes de percibir.
- No haber obtenido el reconocimiento de un pago único en los 4 años anteriores a la fecha de solicitud.
- Que la actividad profesional que va a desarrollar sea una de las siguientes:
 - Actividad como trabajador autónomo
 - Constitución o incorporación a una cooperativa o sociedad laboral o mercantil.
 - Iniciar la actividad en el plazo máximo de un mes desde la resolución de concesión del derecho y en todo caso, con fecha posterior a la solicitud.

Según la actividad que preveas realizar, puedes solicitar y obtener alguna de las siguientes modalidades:

- Como trabajador autónomo tienes tres alternativas:
 1. Si estás afectado por un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, podrás percibir el valor actual del importe de la prestación contributiva.
Si no obtienes el total de la cuantía de tu prestación en un solo pago, puedes solicitar simultáneamente el abono del importe restante para financiar el coste de las cuotas mensuales de Seguridad Social durante el desarrollo de tu actividad.
 2. Puedes solicitar y obtener exclusivamente la cantidad que justifiques como inversión.
 3. Puedes solicitar y obtener exclusivamente el importe total de la prestación pendiente de percibir para la subvención de cuotas mensuales a la Seguridad Social.
- Como socio trabajador o de trabajo de carácter estable en una cooperativa existente o de nueva creación tienes tres alternativas:
 1. Puedes solicitar y obtener en un solo pago la cantidad que tengas que desembolsar como aportación obligatoria, y en su caso, voluntaria y cuota de ingreso para adquirir la condición de cooperativista, sin que se puedan financiar desembolsos futuros o pagos aplazados. Se abonará como pago único la cuantía de la prestación, calculada en días completos, de la que se reducirá el importe relativo al interés legal del dinero.
Si no obtienes el total de la cuantía de tu prestación en un solo pago, puedes solicitar simultáneamente el abono del importe restante para financiar el coste de las cuotas mensuales de Seguridad Social durante el desarrollo de tu actividad.
 2. Puedes solicitar y obtener exclusivamente la cantidad que justifiques como aportación obligatoria y, en su caso, voluntaria y cuota de ingreso a la cooperativa.
 3. Puedes solicitar y obtener exclusivamente el importe total de la prestación pendiente de percibir para la subvención de cuotas mensuales de la Seguridad Social.

- Como socio trabajador o de trabajo de carácter estable en una sociedad laboral existente o de nueva creación tienes tres alternativas:
 1. Puedes solicitar y obtener en un solo pago la cantidad que tengas que desembolsar para adquirir la condición de socio en concepto de acciones o participaciones del capital social de la empresa, sin que se puedan financiar ampliaciones de capital, desembolsos futuros o pagos aplazados. Se abonará como pago único la cuantía de la prestación, calculada en días completos, de la que se reducirá el importe relativo al interés legal del dinero.

Si no obtienes el total de la cuantía de tu prestación en un solo pago, puedes solicitar simultáneamente el abono del importe restante para financiar el coste de las cuotas mensuales de Seguridad Social durante el desarrollo de tu actividad.
 2. Puedes solicitar y obtener exclusivamente la cantidad que justifiques como desembolso para adquirir la condición de socio en concepto de acciones o participaciones del capital social de la empresa.
 3. Puedes solicitar y obtener exclusivamente el importe total de la prestación pendiente de percibir para la subvención de cuotas mensuales de la Seguridad Social.
- Como socio trabajador, menor de treinta años, cuando capitalices la prestación contributiva puedes destinar hasta el 100 % de su importe para realizar una aportación al capital social de una entidad mercantil de nueva constitución o constituida en un plazo máximo de 12 meses anteriores a la aportación, siempre que:
 - Desarrolles una actividad profesional o laboral de carácter indefinido respecto a la misma, independientemente del régimen de la Seguridad Social en el que esté encuadrado.
 - En el caso de realizar una actividad por cuenta ajena de carácter indefinido, ésta deberá mantenerse un mínimo de 18 meses.
 - No hayas mantenido un vínculo contractual previo con dicha sociedad ni hayas sido trabajador autónomo económicamente dependiente que tuvieras suscrito con la misma sociedad como cliente un contrato registrado en el Servicio Público de Empleo Estatal.

Si no hubieras percibido la totalidad de la prestación en un pago único, podrás también solicitar el importe restante para subvencionar tu cotización mensual a la Seguridad Social.

Si eres menor de 30 años puedes destinar la prestación que se capitaliza a sufragar los gastos de constitución y puesta en funcionamiento de entidades, así como al pago de las tasas y los servicios específicos de asesoramiento, formación e información relacionados con la actividad a emprender.

NORMATIVA

- Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento del empleo.
- Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.
- Disposición transitoria 4ª del Real Decreto 1413/2005, de 25 de noviembre, por el que se modifica la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

BONIFICACIONES Y REDUCCIONES DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

- Cuando se cause alta inicial en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos se beneficiarán durante los cinco años siguientes a la fecha de efectos del alta de:
 - Trabajadores discapacitados menores de 35 años:
 - 80% durante los primeros 12 meses (reducción)
 - 50% durante los 48 meses restantes (bonificación)
 - Resto de trabajadores discapacitados:
 - 80% durante los primeros 6 meses (reducción)
 - 50% durante los 54 meses restantes (bonificación)

NORMATIVA

- Disposición adicional 11 de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad en la redacción dada por el artículo 3 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

EMPLEO CON APOYO

Acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, con objeto de facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral.

DESTINATARIOS FINALES

- Trabajadores con discapacidad inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados, así como los contratados por Centros Especiales de Empleo.
- En ambos casos estarán en estos supuestos:
 - Personas con parálisis cerebral, con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
 - Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.
- En ambos casos, deberán ser contratados por una empresa del mercado ordinario de trabajo mediante un contrato indefinido o de duración determinada, como mínimo de seis meses.
- Si proceden de la plantilla de un centro especial de empleo, quedarán en él en situación de excedencia voluntaria.

SUBVENCIONES DESTINADAS AL EMPLEO CON APOYO

- Por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual:
 - Grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33% e inferior al 65%: 4.000€/año
 - Grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%: 6.600€/año
- Por cada trabajador con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65% y en el caso de personas sordas y con discapacidad auditiva con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%: 2.500€/año.
- Se destinarán a financiar costes laborales y de Seguridad Social que se generen durante el periodo de desarrollo del proyecto, derivados de la contratación de los preparadores laborales. Dicha contratación se podrá haber realizado tanto durante el desarrollo del proyecto como con anterioridad al inicio del mismo.

NORMATIVA

- Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.



INTEGRACIÓN DE LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS EN EL SISTEMA PROTEGIDO DE TRABAJO



CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes y servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad, a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario.

RELACIONES DE TRABAJO DE CARÁCTER ESPECIAL

- Las modalidades de contrato de trabajo podrán ser cualquiera de las previstas en el Estatuto de los Trabajadores.
- El contrato para la formación se ajustará a lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo, con las peculiaridades siguientes:
 - a) La duración máxima del contrato podrá ampliarse previo informe favorable del equipo multiprofesional cuando, debido al grado de minusvalía y demás circunstancias personales y profesionales del trabajador, éste no hubiese alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, pueda exceder de cuatro años.
 - b) Los contenidos formativos deberán ser informados favorablemente por el equipo multiprofesional.
 - c) El tiempo dedicado a la formación teórica podrá alcanzar hasta un límite máximo de dos tercios. No se requerirá la fijación de tiempo dedicado a la formación teórica cuando el contrato se concierte con un minusválido psíquico cuyo grado de minusvalía no le permita realizar aquélla.
 - d) Respecto de las cotizaciones a la Seguridad Social, se aplicará el régimen de bonificaciones o exenciones de cuotas que, con carácter general o específico, resulte más beneficioso.
- El contrato de trabajo a domicilio se ajustará a lo previsto en el artículo 13 del estatuto de los trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:
 - a) No se podrá utilizar esta modalidad para la contratación de minusválidos psíquicos.
 - b) El equipo multiprofesional deberá informar previamente a la formalización del contrato sobre la adecuación del trabajo concreto a las características personales y profesionales del trabajador, en los términos recogidos en el artículo 6 del Real Decreto referencia, especificando las repercusiones sobre la citada adecuación de la realización del trabajo a domicilio.

SUBVENCIONES Y AYUDAS

- Subvenciones para financiar parcialmente proyectos generadores de empleo (creación o ampliación de CEE), con las siguientes cuantías:
 - 12.020,24€ por puesto creado estable, si el número de trabajadores con discapacidad en plantilla supera el 90%.
 - 9.015,18€ por puesto creado estable, si el número de trabajadores en plantilla está entre el 70% y el 90%.

destinadas para:

- Asistencia técnica (estudios, viabilidad, auditorías...)
 - Intereses de los préstamos contraídos con entidades financieras que tengan establecidos convenios en este sentido, (hasta un máximo de tres puntos sobre el tipo de interés contratado).
 - Inversión fija en proyectos de reconocido interés social.
- Ayudas para apoyo al mantenimiento de los puestos de trabajo:
 - Bonificación del 100% de la cuota empresarial por todas las contingencias a la Seguridad Social por contrato indefinido y temporal (incluidos los contratos formativos). Se bonifica de la misma forma la transformación en contratos indefinidos de los contratos formativos y de los temporales de fomento de empleo para personas con discapacidad.
 - Subvención del coste salarial (hasta un máximo del 50% del salario mínimo interprofesional).
 - Subvenciones para adaptación del puesto y eliminación de las barreras.
 - Subvención para equilibrar y sanear financieramente los CEE (una única vez).
 - Subvención dirigida a equilibrar el presupuesto de los CEE que no tengan ánimo de lucro o hayan sido declarados de utilidad pública.
 - Asistencia técnica.
 - Ayudas para las unidades de apoyo a la actividad profesional.

Se entiende por Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional los equipos multiprofesionales, enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, que mediante el desarrollo de distintas funciones y cometidos, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de dichos centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia en el mismo.

Las subvenciones se destinarán a financiar costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida o temporal de duración igual o superior a 6 meses de los trabajadores de estas unidades de apoyo.

La cuantía de la subvención se establece en 1.200 euros anuales por cada trabajador con discapacidad que se encuentre en alguna de estas situaciones:

- Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.

- Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.
- Las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional podrán prestar servicio también a los trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo no incluidos anteriormente, siempre y cuando la dedicación a estos trabajadores no menoscabe la atención de los incluidos en el apartado anterior.

La subvención de 1.200 euros se reducirá proporcionalmente en función de la duración de los contratos, así como en función de la duración de la jornada en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial.

Estas subvenciones se concederán por períodos máximos de un año y estará condicionada a la existencia de disponibilidades presupuestarias para dicho fin, según lo consignado anualmente en los Presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal.

NORMATIVA

- 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.
- Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.
- Real Decreto 2273/85, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/82, de 7 de abril, de Integración social de las personas con discapacidad.
- Orden de 16 de octubre de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.
- Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.



MEDIDAS DE TRÁNSITO DEL EMPLEO PROTEGIDO AL ORDINARIO



ENCLAVES LABORALES

OBJETIVOS PRINCIPALES

- Promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad.
- Facilitar el tránsito del empleo protegido al ordinario.
- Cumplir la cuota de reserva.
- Facilitar que la empresa ordinaria conozca mejor las capacidades y aptitudes de los trabajadores con discapacidad.

CARACTERÍSTICAS

- Todos los trabajadores tienen que ser discapacitados.
- Al menos el 60% debe presentar especiales dificultades para el acceso al mercado laboral.
- El contrato entre la empresa y el CEE debe tener una duración de entre tres meses y tres años, con posibilidad de prórroga.

AYUDAS

- Subvención de 7.814€ para la empresa, si contrata indefinidamente a personas con discapacidad severa.
- Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social durante la vigencia del contrato indefinido:

- Trabajadores discapacitados:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.500€/año	5.350€/año
Con 45 años o más	5.700€/año	5.700€/año

- Trabajadores discapacitados con discapacidad severa:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	5.100€/año	5.950€/año
Mayores de 45 años	6.300€/año	6.300€/año

- Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social durante la vigencia del contrato temporal:

- Trabajadores discapacitados:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	3.500€/año	4.100€/año
Con 45 años o más	4.100€/año	4.700€/año

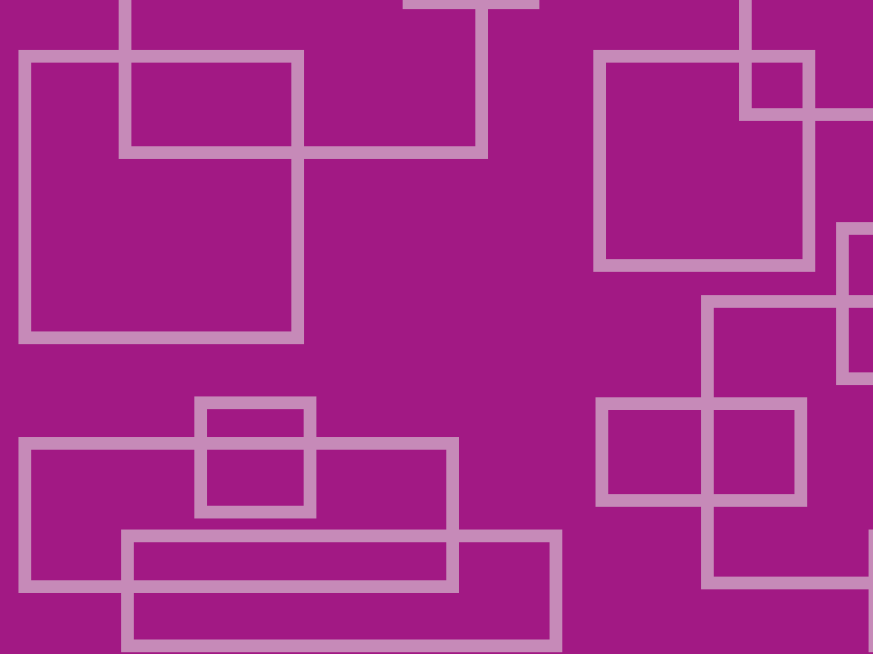
- Trabajadores discapacitados con discapacidad severa:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.100€/año	4.700€/año
Mayores de 45 años	4.700€/año	5.300€/año

- Además existen subvenciones específicas para adaptación del puesto y eliminación de las barreras.

NORMATIVA

- 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 discapacidad.



Para más información:
Servicio Público de Empleo Estatal

www.sepe.es
901 11 99 99



www.sepe.es

Trabajamos para ti