

TEMA 51

PROGRAMAS DE INTEGRACIÓN LABORAL DEL DISCAPACITADO EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y A TRAVÉS DEL TRABAJO AUTÓNOMO; PROGRAMA DE EMPLEO CON APOYO; MEDIDAS DE FOMENTO PARA LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN. FOMENTO DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO ORDINARIO. OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS EN MATERIA DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. MEDIDAS ALTERNATIVAS. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Este material es propiedad del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) estando disponible en la página web del Organismo. Están protegidos por los correspondientes derechos de propiedad e industrial.

Se autoriza su reproducción siempre que se garantice la gratuidad de su distribución, así como la expresa referencia al SEPE. Queda totalmente prohibido su uso y distribución con fines comerciales, así como cualquier transformación o actividad similar o análoga. En consecuencia, no está permitido suprimir, eludir o manipular el presente aviso de derechos de autor, y cualesquiera otros datos de identificación de los derechos del SEPE.

Estos temas han sido elaborados por distintos expertos/as, coordinados por la Subdirección General de Recursos y Organización del SEPE, con el objeto de proporcionar una ayuda a los candidatos/as en la preparación de las pruebas selectivas de acceso a la Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos, Especialidad Empleo.

Se advierte que constituyen un material de apoyo de carácter orientativo, que en modo alguno agota la materia de la que trata, ni ha de entenderse como garantía de superación de las pruebas. El contenido de los temas no compromete al órgano de selección, que está sometido únicamente a las reglas, baremos o valoraciones de aplicación al proceso selectivo. Por otro lado, el SEPE no se obliga a la actualización permanente de su contenido.

1. PROGRAMAS DE INTEGRACIÓN LABORAL DEL DISCAPACITADO EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y A TRAVÉS DEL TRABAJO AUTÓNOMO.

1.- Programas de Integración laboral del discapacitado en Centros Especiales de Empleo,

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.

A) 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 discapacidad 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 discapacitado psíquico cuyo grado de discapacidad 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 trabajadores con discapacidad psíquica.

- 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:

- 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 discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
- Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad 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.

- 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.

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 discapacitados 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 discapacitados 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.

B) 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.

Bonificaciones y reducciones de cuotas a la Seguridad Social cuando se cause alta inicial en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o no hubieran estado en alta en los últimos 2 años inmediatamente anteriores y:

- Que opten por la base mínima de cotización
 - Reducción de 50 euros mensuales por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, durante los primeros 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.
 - Bonificación sobre la cuota por contingencias comunes, equivalente al 50% del resultado de aplicar a la bases mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente incluida la incapacidad temporal, durante los 48 meses restantes, hasta completar un periodo máximo de 5 años desde la fecha de alta.
- Que opten por una base superior a la mínima:
 - Reducción equivalente al 80% de la cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.
 - Bonificación sobre la cuota por contingencias comunes, equivalente al 50% del resultado de aplicar a la bases mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente incluida la incapacidad temporal, durante los 48 meses restantes, hasta completar un periodo máximo de 5 años desde la fecha de alta.

Normativa

- Artículo 32 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, modificada por la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.

2. PROGRAMA DE 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 discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
 - Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad 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 discapacidad reconocido igual o superior al 33% e inferior al 65%:
4.000€/año

Grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%: 6.600€/año

- Por cada trabajador con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65% y en el caso de personas sordas y con discapacidad auditiva con un grado de discapacidad 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.

3. MEDIDAS DE FOMENTO PARA EMPRESAS DE INSERCIÓN.

Las empresas de inserción, que constituyen una tipología especial dentro de las empresas de carácter social y confirman que el empleo es y será para los más desfavorecidos y excluidos uno de los principales vectores de inserción social y una forma de participación en la actividad de la sociedad.

Son iniciativas que, mediante la actividad empresarial, acompañadas de actuaciones sociales y de inserción social, hacen posible la inclusión sociolaboral de personas excluidas para su posterior ocupación en empresas convencionales o en proyectos de autoempleo. Las metodologías que se desarrollan durante un itinerario de inserción dentro del cual se lleva a cabo la actividad laboral en la empresa de inserción, tiene como objetivo potenciar las capacidades de las personas que a través de los conocimientos técnicos, habituación sociolaboral y determinación de prioridades adecuadas a sus posibilidades y a las del mercado laboral. Se trata de regular las empresas de inserción con el objetivo de servir de instrumento más a la inserción de los sectores excluidos de la sociedad, articulándose en este caso tal inserción a través de la prestación laboral en la empresa de inserción que permita la transición de la persona en situación de exclusión social al empleo ordinario.

A) Concepto de empresa de inserción.

Tendrá la consideración de empresa de inserción aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario.

A estos efectos deberán proporcionar, como parte de sus itinerarios de inserción, procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social, a los trabajadores procedentes de situaciones como:

- a) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas. Ver comentario Renta Activa de Inserción

b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:

1. Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.

2. Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.

d) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.

e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.

f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.

g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

i) Estas empresas deberán tener servicios de intervención o acompañamiento para la inserción sociolaboral que faciliten su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario.

B) Itinerario de inserción sociolaboral y de servicios de intervención y de acompañamiento por medio de empresas de inserción.

Las empresas de inserción aplicarán itinerarios de inserción sociolaboral en función de los criterios que establezcan los Servicios Sociales Públicos competentes y los Servicios Públicos de Empleo, de acuerdo con las propias empresas de inserción, teniendo que ser aceptados dichos itinerarios por la persona en situación de exclusión social contratada, con el objetivo de promover su integración en el mercado laboral ordinario, definiendo las medidas de intervención y acompañamiento que sean necesarias.

Las medidas de intervención y acompañamiento consistirán en el conjunto de servicios, prestaciones, acciones de orientación, tutoría y procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social encaminados a satisfacer o resolver problemáticas específicas derivadas de la

situación de exclusión que dificultan a la persona un normal desarrollo de su itinerario en la empresa de inserción.

C) Requisitos.

Las empresas de inserción a efectos de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, deberán reunir, como mínimo, los siguientes requisitos:

- Estar promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras a que se refiere el artículo siguiente. Esta participación será al menos de un cincuenta y uno por ciento del capital social para las sociedades mercantiles. En el caso de Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales, dicha participación deberá situarse en los límites máximos recogidos en las diferentes legislaciones que les sea de aplicación a los socios colaboradores o asociados.
- Encontrarse inscritas en el Registro correspondiente a su forma jurídica, así como en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de la Comunidad Autónoma.
- Mantener en cómputo anual, desde su calificación, un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción, cualquiera que sea la modalidad de contratación, de al menos el treinta por ciento durante los primeros tres años de actividad y de al menos el cincuenta por ciento del total de la plantilla a partir del cuarto año, no pudiendo ser el número de aquellos inferior a dos.
- No realizar actividades económicas distintas a las de su objeto social.
- Aplicar, al menos, el ochenta por ciento de los resultados o excedentes disponibles obtenidos en cada ejercicio a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción.
- Presentar anualmente un Balance Social de la actividad de la empresa que incluya la memoria económica y social, el grado de inserción en el mercado laboral ordinario y la composición de la plantilla, la información sobre las tareas de inserción realizadas y las previsiones para el próximo ejercicio.
- Contar con los medios necesarios para cumplir con los compromisos derivados de los itinerarios de inserción sociolaboral.

D) Relaciones laborales de los trabajadores en situación de exclusión social en las empresas de inserción.

Contrato de trabajo.

1. El contrato de trabajo entre las empresas de inserción y los trabajadores en situación de exclusión social podrá celebrarse por duración determinada, ajustándose a las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral, de acuerdo con los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas

aplicables, sin perjuicio de la duración temporal que necesariamente tenga el itinerario de inserción sociolaboral. Asimismo, con independencia de la causa de contratación, podrá concertarse un contrato temporal de fomento del empleo.

2. El contrato de trabajo, sus prórrogas y variaciones se formalizarán siempre por escrito, en el modelo establecido por el Servicio Público de Empleo Estatal y se comunicará a la oficina pública de empleo.

Una copia de estos documentos se remitirá a los Servicios Sociales Públicos competentes para el seguimiento del itinerario personalizado de inserción.

El contrato necesariamente incorporará en el correspondiente anexo la expresión de las obligaciones que las partes asumen en el desarrollo del itinerario personal de inserción y las medidas concretas a poner en práctica.

Condiciones de trabajo.

Las relaciones laborales de los trabajadores en situación de exclusión social en las empresas de inserción tendrán las siguientes peculiaridades:

1.- El contrato podrá concertarse a tiempo completo o parcial, debiendo ser, en este caso, la jornada diaria o semanal superior a la mitad de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable (12.1 ,ET). En el supuesto de modificación de la jornada inicialmente pactada, la empresa de inserción comunicará dicha modificación realizada a los Servicios Sociales Públicos competentes.

2.- El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de remuneración, para asistir a tratamientos de rehabilitación, participar en sesiones de formación y readaptación profesional o realizar cualquier otra medida de acompañamiento prevista en su itinerario personalizado de inserción con las pautas que en el mismo se establezcan.

Asimismo, las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la situación de exclusión social del trabajador se considerarán justificadas cuando los Servicios Sociales Públicos competentes así lo determinen, y sin perjuicio de que sean comunicadas por el trabajador a la empresa.

3.- Si al término de un contrato ligado a un proceso de inserción, el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba y se computará el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.

4.- A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a que el empresario le entregue un certificado en el que conste la duración de los servicios prestados, puestos de trabajo desempeñados, principales tareas de cada uno de ellos así como adaptación a los mismos.

E) Extinción y suspensión del contrato.

Los contratos de trabajo se extinguirán según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores con las particularidades que se mencionan a continuación:

a) No será de aplicación a los trabajadores en situación de exclusión social la causa de extinción del contrato por causas objetivas establecida en los supuestos de faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes (aprt. d), Art. 52 ,ET). Asimismo, las faltas de asistencia de los trabajadores en situación de exclusión social no se computarán para el cálculo del índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo, ni tampoco dichos trabajadores computarán para el cálculo de la plantilla del centro de trabajo.

b) No será de aplicación a las personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social, la causa de despido disciplinario de embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo (aprt. f), 54.2 ,ET). En los supuestos en que, durante la vigencia del contrato, la empresa de inserción tuviera conocimiento de que el trabajador incurre en la causa mencionada en el párrafo anterior, lo pondrá en conocimiento de los Servicios Sociales Públicos competentes, a fin de que por los mismos se proponga al trabajador afectado iniciar un proceso de deshabitación o desintoxicación. En este caso, el contrato de trabajo podrá suspenderse cuando, a juicio de los citados Servicios Sociales, fuera necesario para el éxito de dicho proceso. Si el trabajador no iniciara dicho proceso de deshabitación o desintoxicación, o lo abandonara sin causa justificada, se considerará un incumplimiento de las obligaciones asumidas en el itinerario de inserción, siendo entonces de aplicación el citado despido por La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

c) Los Servicios Sociales Públicos competentes emitirán informe con carácter previo a la extinción del contrato de trabajo, cualquiera que sea su causa.

d) El empresario comunicará a los citados Servicios y a los Servicios Públicos de Empleo la extinción del contrato de trabajo de los trabajadores contratados, cualquiera que sea también la causa de extinción del contrato.

F) Contrato temporal de fomento del empleo.

Las empresas de inserción y los trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones previstas para la inserción podrán celebrar un contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad (DA1, Ley 43/2006, de 29 de diciembre), con las siguientes peculiaridades:

a) El contrato tiene por objeto la prestación voluntaria de servicios retribuidos por cuenta ajena en una empresa de inserción como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

b) No podrán ser contratados los trabajadores que, en los dos años inmediatamente anteriores hubieran prestado servicios, en la misma o distinta empresa de inserción, mediante un contrato de trabajo, incluido el regulado en este artículo, salvo que, en el supuesto de fracaso en un proceso previo de inserción o en el de recaída en

situaciones de exclusión, se considere lo contrario por el Servicio Social Público competente a la vista de las circunstancias personales del trabajador.

c) El contrato podrá concertarse por un período mínimo de doce meses y máximo de tres años. No obstante, podrá celebrarse por una duración menor si, dentro del itinerario de inserción previamente pactado, así se aconseja por los Servicios Sociales Públicos competentes para el seguimiento del proceso de inserción, sin que en ningún caso dicha duración pueda ser inferior a seis meses.

Si se concierta por una duración inferior a la máxima prevista en el párrafo anterior, podrá prorrogarse hasta alcanzar la referida duración máxima, siendo la duración mínima de cada prórroga al menos igual a la duración inicial del contrato. Los Servicios Sociales Públicos competentes deberán informar sobre la adecuación de la prórroga.

d) A la terminación del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio.

e) No será de aplicación lo establecido en los apartados 1, 2, 5 y 6 de la DA1, Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

G) Incentivos para la contratación de trabajadores

La contratación de trabajadores en situación de exclusión social por las empresas de inserción mediante el contrato tratado en este apartado dará derecho a la bonificación aplicable a la contratación temporal:

1. Bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social, en los contratos de trabajo de las personas con los requisitos necesarios para la contratación bajo esta modalidad, de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante toda la vigencia del contrato, o durante tres años en caso de contratación indefinida.

Se aplicará lo establecido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, en cuanto a los requisitos que han de cumplir los beneficiarios, las exclusiones en la aplicación de las bonificaciones, cuantía máxima, incompatibilidades o reintegro de beneficios.

2. Subvenciones para el mantenimiento de los puestos de trabajo para la inserción sociolaboral, en concepto de compensación económica a los sobrecostes laborales derivados de los procesos de inserción.

3. Ayudas a la inversión fija afecta a la realización de su objeto social.

H) Contratación de jóvenes

Las empresas de inserción que de manera temporal o indefinida contraten menores de 30 años o menores de 35 años discapacitados en situación de exclusión social, gozarán de una bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social de 137,50 euros/mes (1.650 euros/año) durante toda la vigencia del contrato o durante 3 años en contratación indefinida (aprt. b) art. Art. 14, Ley 11/2013, de 26 de julio).

I) Medidas de promoción.

a) Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias y en el marco de los compromisos asumidos en la Unión Europea, actuarán en orden a la promoción de las empresas de inserción, mediante el apoyo a la creación y mantenimiento de las mismas, en atención a que puedan cumplir su función social de facilitar la inserción de las personas en situación de exclusión en el mercado de trabajo ordinario.

b) Las empresas de inserción podrán ser beneficiarias de ayudas financieras para su adaptación a las previsiones de esta Ley, para su constitución, puesta en marcha y desarrollo de su actividad, así como en concepto de asistencia técnica, formación y contratación de técnicos para su gestión, y en concepto de actuaciones de I+D+i.

c) Las empresas de inserción podrán beneficiarse de las siguientes clases de ayudas:

1. Bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social en los contratos de trabajo citadas.

2. Subvenciones para el mantenimiento de los puestos de trabajo para la inserción sociolaboral, en concepto de compensación económica a los sobrecostes laborales derivados de los procesos de inserción.

3. Ayudas a la inversión fija afecta a la realización de su objeto social.

4. Las empresas de inserción promovidas por las administraciones o entidades públicas podrán ser beneficiarias de las ayudas a que se refiere el apartado anterior.

5. Las empresas de inserción o las entidades promotoras que realicen servicios de acompañamiento para la inserción sociolaboral (Art. 3 ,Ley 44/2007, de 13 de diciembre) podrán recibir ayudas de la administración correspondiente para la ejecución de los mismos.

6. Para defender los intereses de las empresas de inserción, así como para organizar servicios de asesoramiento, formación, asistencia jurídica o técnica y cuantos sean convenientes a los intereses de sus socios, las empresas de inserción, dentro del respeto a las normas de defensa de la competencia, podrán organizarse en asociaciones o agrupaciones específicas, tanto a nivel autonómico como estatal.

7. Estas estructuras asociativas representativas de las empresas de inserción podrán recibir ayudas económicas por parte de las Administraciones Públicas, para sufragar gastos de promoción y funcionamiento.

8. El Régimen jurídico aplicable a las ayudas y subvenciones reguladas les será de aplicación lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

4. FOMENTO DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO ORDINARIO.

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

- Trabajadores sin discapacidad severa:

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 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

Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6.Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (BOE de 31 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 (BOE de 30 de diciembre).

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.

Artículo 57 del capítulo II de la Ley 46/2002, de 18 de diciembre, de reforma parcial del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y por la que se modifican las Leyes de los Impuestos sobre Sociedades y sobre la Renta de no Residentes.

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.

Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades.

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 sin discapacidad severa:

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 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

A) 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 11.2 y Disposición adicional segunda del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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.

B) Contrato en 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.
- 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 11.1 y Disposición adicional segunda del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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.

Real Decreto-Legislativo1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social

5.- OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS EN MATERIA DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Cuota de reserva.

Las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos 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 7% de las plazas de convocatorias a discapacitados según lo establecido en el Real Decreto-Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y Ley 30/1984 de la Función Pública.

A los efectos del cómputo del dos por ciento de trabajadores con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

- a) El período de referencia para dicho cálculo serán los 12 meses inmediatamente anteriores, durante los cuales se obtendrá el promedio de trabajadores empleados,

incluidos los contratados a tiempo parcial, en la totalidad de centros de trabajo de la empresa.

b) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

c) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de referencia. Cada 200 días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

Cuando el cociente que resulte de dividir por 200 el número de días trabajados en el citado período de referencia sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores.

A los efectos del cómputo de los 200 días trabajados previsto en los párrafos anteriores, se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los de descanso semanal, los días festivos y las vacaciones anuales.

Excepcionalidad.

Se entenderá que concurre la nota de excepcionalidad cuando:

1.- Imposibilidad de que los Servicios Públicos de Empleo o Agencias de Colocación puedan atender la oferta de empleo después de haber efectuado las gestiones de intermediación necesarias.

2.- Acreditación por parte de la empresa de cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven especial dificultad para incorporar a trabajadores discapacitados.

Las empresas deberán solicitar de los servicios públicos de empleo competentes la declaración de excepcionalidad con carácter previo a la adopción de las medidas alternativas.

En ambos supuestos el plazo para resolver sobre la excepcionalidad solicitada será de dos meses, contados desde la fecha de presentación de la solicitud. Transcurrido dicho plazo sin que recaiga resolución administrativa expresa, se entenderá que ésta es positiva.

6.- MEDIDAS ALTERNATIVAS

Las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar para cumplir la obligación de reserva de empleo en favor de las personas con discapacidad son las siguientes:

a) La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.

b) La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.

c) Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.

d) La constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido en el 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.

El importe anual de los contratos mercantiles o civiles con centros especiales de empleo o con trabajadores autónomos con discapacidad y de los contratos entre los centros especiales de empleo y las empresas colaboradoras para la constitución de enclaves laborales de las medidas previstas en los párrafos a), b) y d) del apartado anterior habrá de ser, al menos, tres veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del dos por ciento.

El importe anual de la medida alternativa prevista en el párrafo c) del apartado anterior habrá de ser, al menos, de un importe de 1,5 veces el IPREM anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del dos por ciento.

Seguimiento y Competencia

Los servicios públicos de empleo efectuarán el seguimiento del cumplimiento de la adopción de las medidas y de las obligaciones establecidas en este real decreto, en los términos que se recojan en su normativa de desarrollo.

La competencia para dictar las resoluciones y efectuar el seguimiento corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal o a los servicios públicos de empleo autonómicos en razón al territorio en que esté ubicada la empresa.

Cuando la empresa esté ubicada en el territorio de una sola comunidad autónoma, la competencia se ejercerá por el servicio público de empleo de dicha comunidad autónoma, salvo que ésta no tenga transferidas las competencias en materia de políticas activas de empleo; en este caso, la competencia la ejercerá el Servicio Público de Empleo Estatal.

Cuando la empresa disponga de centros de trabajo en más de una comunidad autónoma, la competencia corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal. No obstante, en el supuesto de que al menos el 85 por ciento de la plantilla radique en el

ámbito territorial de una comunidad autónoma, será competente el servicio público de empleo de dicha comunidad autónoma.

2. Cuando la competencia corresponda al Servicio Público de Empleo Estatal, será ejercida por el director provincial del Servicio Público de Empleo Estatal competente en el territorio donde esté ubicada la empresa o, si ésta dispone de centros de trabajo ubicados en más de una provincia o comunidad autónoma, por el Director General del Servicio Público de Empleo Estatal.

Normativa:

Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter.

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 su inclusión social.

7. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En Centro Especial de Empleo: 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.

En empresa ordinaria:

CONTRATO INDEFINIDO

Bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social durante la vigencia del contrato

- Trabajadores sin discapacidad severa:

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 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

CONTRATO TEMPORAL

Bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social durante vigencia contrato

- Trabajadores sin discapacidad severa:

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 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

FORMACION

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.

PRACTICAS

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.
- 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.
- 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).

INTERINIDAD

Bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social

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