

EAD^e
consultors



CONTRACTAR UNA PERSONA AMB DISCAPACITAT, SUMA

Febrer 2023

1. NORMATIVA SOBRE DISCAPACITAT
2. PERSONA AMB DISCAPACITAT
3. TIPUS DE DISCAPACITATS: ESPECIALS DIFICULTATS I SENSE ESPECIALS DIFICULTATS
4. QUOTA DE RESERVA - OBLIGACIÓ DE CONTRACTAR PERSONES AMB DISCAPACITAT.
5. EXEMPCIÓ DE LA QUOTA DE RESERVA I MESURES ALTERNATIVES.
 - 5.1. EXEMPCIÓ DE LA QUOTA DE RESERVA
 - 5.2. MESURES ALTERNATIVES
6. TIPUS DE CONTRACTES
7. BONIFICACIONS PER LES EMPRESES QUE CONTRACTEN PERSONES AMB DISCAPACITAT:
 - a) EMPRESA ORDINÀRIA
 - b) CENTRE ESPECIAL DE TREBALL
8. CONCLUSIONS
9. PRECS I PREGUNTES

1. NORMATIVA SOBRE DISCAPACITAT

LISMI
Ley 13/1982 de 7 de
abril, d'Integració
Social de Minusvàlids



LGD
Reial Decret Legislatiu
1/2013, de 29 de
novembre, pel que
s'aprova el Text Refós
de la Llei General de
drets de les persones
amb discapacitat i de
la seva inclusió social

2. PERSONA AMB DISCAPACITAT

Segons el Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel que s'aprova el Text Refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social, són persones amb discapacitat aquelles que presenten deficiències físiques, mentals, intel·lectuals o sensorials, previsiblement permanents que, en interactuar amb diverses barreres, puguin impedir la seva participació plena i efectiva a la societat, en igualtat de condicions amb els altres.

A més del que estableix l'apartat anterior, i a tots els efectes, tenen la consideració de persones amb discapacitat aquelles a qui se'ls hagi reconegut un grau de discapacitat igual o superior al 33 per cent. Es considera que presenten una discapacitat en grau igual o superior al 33 per cent els pensionistes de la Seguretat Social que tinguin reconeguda una pensió d'incapacitat permanent en el grau de total, absoluta o gran invalidesa.

A Catalunya, qui valora i expedeix els certificats amb el grau de discapacitat és l'ICASS, del departament de Benestar Social de la Generalitat de Catalunya.

Per obtenir un grau de discapacitat és important aclarir que, es tenen en compte en quin grau les seqüeles de la patologia afecten la vida diària de la persona, en funció de les circumstàncies personals, com ara l'edat, la situació econòmica, familiar, etc.



3. TIPUS DE DISCAPACITATS

GRAU 1.
NUL·LA

GRAU 2.
LLEU

GRAU 3.
MODERADA

GRAU 4.
GREU

GRAU 5.
MOLT GREU

Pel que ens interessa en aquesta ponència, tant l'Administració de l'Estat com la Generalitat de Catalunya, classifiquen les persones amb discapacitat entre:

- **Persones amb especials dificultats** (Generalitat) o **discapacitat severa** (Estat): S'entén per discapacitat severa la paràlisi cerebral, la malaltia mental o la discapacitat intel·lectual igual o superior al 33% o discapacitat física o sensorial igual o superior al 65%.
- Persones sense especials dificultats o sense discapacitat severa, són les persones amb discapacitat física o sensorial inferior al 65%.

4. QUOTA DE RESERVA



Les empreses públiques i privades que tinguin contractades **50** o més persones treballadores, estaran obligades a que, d'entre elles, almenys, el **2%** siguin persones amb discapacitat.

El **còmput** esmentat anteriorment s'ha de fer sobre la plantilla total de l'empresa corresponent, sigui quin sigui el nombre de centres de treball d'aquella i sigui quina sigui la forma de contractació laboral que vinculi els treballadors de l'empresa, incloent fins i tot, els vinculats mitjançant ETT.

Regles del còmput:

- a. El període de referència per a aquest càlcul seran els **12 mesos immediatament anteriors**, durant els quals s'obtindrà la mitjana de treballadors empleats, inclosos els contractats a temps parcial, a la totalitat de centres de treball de l'empresa.
- b. Els treballadors vinculats per contractes de durada determinada superior a un any es computen com a treballadors fixos de plantilla.
- c. Els contractats de fins a un any es computaran segons el nombre de dies treballats en el període de referència. Cada 200 dies treballats o fracció es computen com un treballador més.

5.1. EXEMPCIÓ QUOTA RESERVA

De manera **excepcional**, les empreses públiques i privades podran quedar exemptes d'aquesta obligació, de manera parcial o total, bé a través d'acords recollits en la negociació col·lectiva sectorial d'àmbit estatal i, si no n'hi ha, d'àmbit inferior, d'acord amb allò disposat als apartats 2 i 3 de l'Art. 83, Estatut dels Treballadors, bé per opció voluntària de l'empresari, degudament comunicada a l'autoritat laboral, i sempre que en ambdós supòsits s'apliquin les **mesures alternatives** que es determinin reglamentàriament. 2 supòsits:

a) No incorporació deguda a la impossibilitat que els serveis públics d'ocupació competents puguin atendre l'oferta d'ocupació després d'haver efectuat totes les gestions d'intermediació necessàries per donar resposta als requeriments de la mateixa i concloure-la amb resultat negatiu o per la no existència de demandants d'ocupació discapacitats inscrits a l'ocupació indicada a l'oferta d'ocupació. A aquest efecte, el Servei d'Ocupació Pública competent emetrà el certificat acreditatiu de tal situació.

b) Quan l'empresa obligada acrediti qüestions de caràcter productiu, organitzatiu, tècnic o econòmic que motivin una dificultat especial per incorporar treballadors discapacitats a la plantilla de l'empresa i es resolgui pel Servei d'Ocupació Pública competent una declaració d'excepcionalitat.

5.2. MESURES ALTERNATIVES

Les mesures alternatives que les empreses podran aplicar per complir l'obligació de reserva d'ocupació a favor de les persones amb discapacitat són les següents (art. 2, Reial decret 64/2005, de 8 d'abril):

MESURA 1. La celebració d'un **contracte mercantil o civil amb un CET**, o amb un treballador autònom amb discapacitat, per al subministrament de matèries primeres, maquinària, béns d'equip i altres béns necessaris per al desenvolupament normal de l'activitat de l'empresa que opta per aquesta mesura.

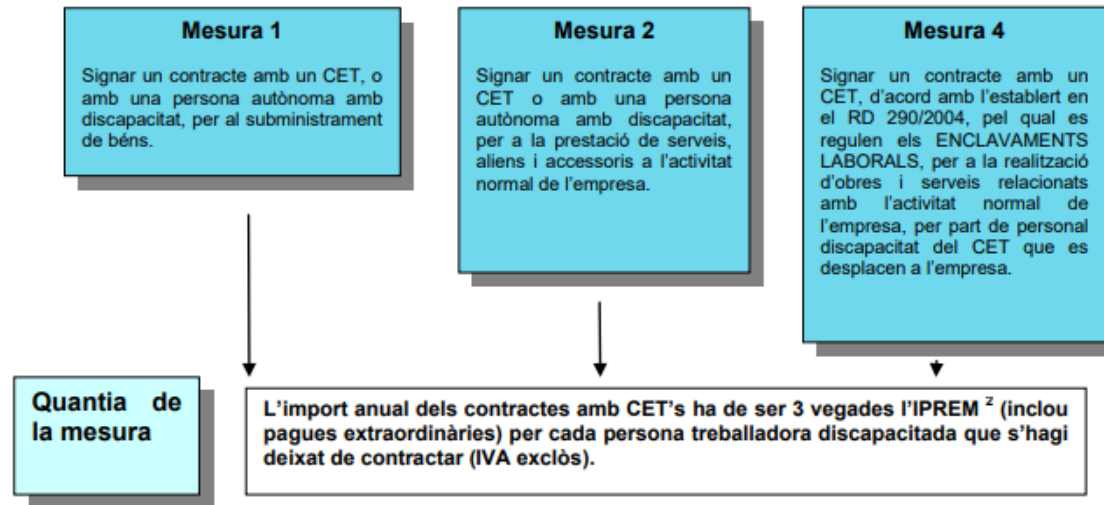
MESURA 2. Signar un **contracte amb un CET o amb un autònom amb discapacitat** per a la prestació de serveis, aliens i accessoris a l'activitat normal de l'empresa.

MESURA 3. Realització de donacions i d'accions de patrocini, sempre de caràcter monetari, a una fundació o una associació d'utilitat pública l'objecte social de la qual sigui, entre d'altres, la formació professional, la inserció laboral o la creació d'ocupació a favor de les persones amb discapacitat que permeti la creació de llocs de treball per a aquelles i, finalment, la seva integració al mercat de treball.

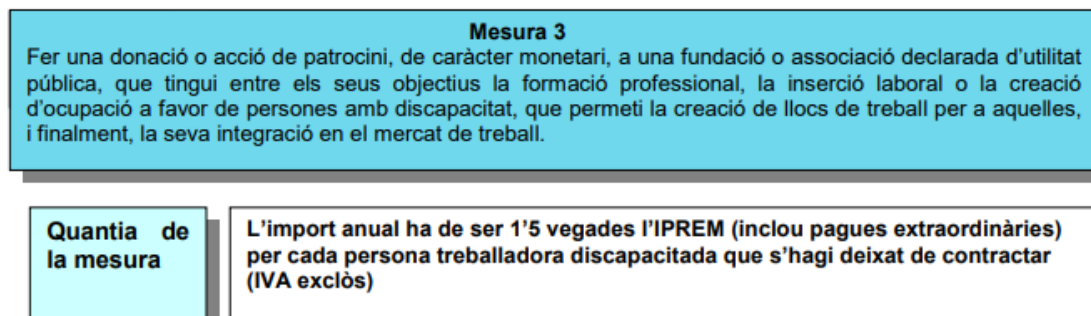
MESURA 4. Enclavaments laborals: contracte entre l'empresa obligada, anomenada empresa col·laboradora, i un CET per a la realització d'obres o serveis que guardin relació directa amb l'activitat normal d'aquella; un grup de treballadors amb discapacitat del CET es desplaça temporalment al centre de treball de l'empresa col·laboradora.

5.2. MESURES ALTERNATIVES

Formalització de contractes amb un CET (Centre Especial de Treball) inscrit en un Registre de CET, o amb personal autònom amb discapacitat ¹



Donació de caràcter monetari a fundacions i associacions



6. TIPUS DE CONTRACTES AMB PERSONES DISCAPACITADES

Els contractes de treball que es poden subscriure amb persones amb discapacitat, són tots els que preveu la normativa laboral general. A més a més, s'afegeix un contracte de foment de l'ocupació, que pretén, fomentar l'ocupació de determinats col·lectius que tenen dificultat per trobar feina, no només persones amb discapacitat (sovint són joves, majors de 45 anys, persones en risc d'exclusió social...). Segons la reforma laboral que va entrar en vigor l'1 de gener de 2022, aquests contractes són:



- a) Contracte indefinit
- b) Contracte fixe-discontinuu
- c) Contracte temporal de durada determinada
- d) Contracte de substitució
- e) Contractes formatius (formació en alternància i obtenció de la pràctica professional)
- f) **Contracte de foment de l'ocupació**

Les condicions del contracte són exactament iguals que per una persona sense discapacitat: indemnitzacions, períodes de prova, jornada...

7. BONIFICACIONS A LA CONTRACTACIÓ DE PERSONES AMB DISCAPACITAT

El BOE de l'11 de gener del 2023 publica el Reial decret llei 1/2023, del 10 de gener, de mesures urgents en matèria d'incentius a la contractació laboral i millora de la protecció social de les persones artistes, que entrarà en vigor l'1 de setembre de 2023. A la Disposició Adicional 5ª, estableix que les bonificacions a la seguretat social per persones amb discapacitat quedaran igual que fins ara. **A l'empresa ordinària, són:**

a) Contracte indefinit inicial



TREBALLADORS SENSE DISCAPACITAT SEVERA		
GRUP D'EDAT	HOMES	DONES
MENORS DE 45 ANYS	4.500 €/any	5.350 €/any
AMB 45 O MÉS ANYS	5.700 €/any	5.700 €/any

TREBALLADORS AMB DISCAPACITAT SEVERA		
GRUP D'EDAT	HOMES	DONES
MENORS DE 45 ANYS	5.100 €/any	5.950 €/any
AMB 45 O MÉS ANYS	6.300 €/any	6.300 €/any

Deduccions de la quota íntegra de l'impost de societats:

- 9.000 € per persona i any en què s'hagi incrementat la mitjana de treballadors en plantilla amb un grau de discapacitat igual o superior al 33%.
- 12.000 € per persona i any en què s'hagi incrementat la mitjana de treballadors en plantilla amb un grau de discapacitat igual o superior al 65%.

7. BONIFICACIONS A LA CONTRACTACIÓ DE PERSONES AMB DISCAPACITAT

b) Contracte per foment de l'ocupació

Durada mínima 12 mesos, màxima 3 anys. Acausal

TREBALLADORS SENSE DISCAPACITAT SEVERA		
GRUP D'EDAT	HOMES	DONES
MENORS DE 45 ANYS	3.500 €/any	4.100 €/any
AMB 45 O MÉS ANYS	4.100 €/any	4.700 €/any

TREBALLADORS AMB DISCAPACITAT SEVERA		
GRUP D'EDAT	HOMES	DONES
MENORS DE 45 ANYS	4.100 €/any	4.700 €/any
AMB 45 O MÉS ANYS	4.700 €/any	5.300 €/any

c) Contracte per adquisició de la pràctica professional (formatiu)

- Reducció, durant la vigència del contracte, del 50 % de la quota empresarial a la Seguretat Social corresponent a contingències comunes.
- Per transformació del contracte a la finalització de la seva durada inicial o prorrogada, sigui quina sigui la data de la seva celebració, reducció en la quota empresarial a la Seguretat Social durant tres anys de 500 €/any (700 €/any si es tracta de dones).

7. BONIFICACIONS A LA CONTRACTACIÓ DE PERSONES AMB DISCAPACITAT

d) Contracte per formació en alternança

- **Bonificació del 100%** de totes les quotes de la S.S. en empreses amb menys de 250 treballadors.
- **Bonificació del 75%** de totes les quotes de la S.S. en empreses amb més de 250 treballadors.
- Per **transformació** del contracte a la finalització de la seva durada inicial o prorrogada, sigui quina sigui la data de la seva celebració, reducció en la quota empresarial a la Seguretat Social durant tres anys de 1.500 €/any (1.800 €/any si es tracta de dones).

També tindran dret a una **reducció del 50 %** en les quotes empresarials de la Seguretat Social previstes per als contractes per a la formació en alternança. Aquesta reducció serà compatible amb la bonificació dels paràgrafs anteriors.

Les bonificacions/reduccions no podran, en cap cas, superar el 100 % de la quota empresarial a la Seguretat Social a ingressar.



7. BONIFICACIONS A LA CONTRACTACIÓ DE PERSONES AMB DISCAPACITAT

e) Contracte de substitució

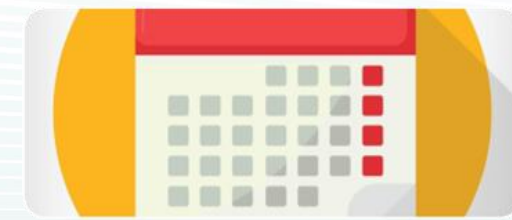
El seu objectiu és substituir un treballador amb discapacitat que estigui en IT, per un altre treballador aturat amb discapacitat.

Bonificacions de les quotes de la Seguretat Social:

- 100% de la quota empresarial a la Seguretat Social durant la vigència del contracte fins a 31 d'agost de 2023.
- A partir de l'1 de setembre, es modifica per una bonificació fixa de 366 €/mes durant la vigència del contracte (és l'únic contracte que ha modificat l'import de la bonificació amb la nova normativa)

Pels CETS, les ajudes són, en tots els contractes, tant temporals com indefinits:

- Bonificació del 100% de la quota empresarial per totes les contingències a la Seguretat Social per contracte indefinit, temporal i per transformació en contractes indefinits. Totes les contingències excepte el MEI (Mecanisme d'Equitat Intergeneracional), nou d'aquest 2023 i que suposa un 0,6% entre empresa i treballador.
- Subvenció del cost salarial (fins a un màxim del 50-55% del salari mínim interprofessional).
- Ajuts pels Equips Multidisciplinars de suport (EMS)



7. BONIFICACIONS A LA CONTRACTACIÓ DE PERSONES AMB DISCAPACITAT

IMPORTANT:

Per poder gaudir d'aquests beneficis en la cotització de la Seguretat Social de les persones amb discapacitat, s'han de complir els següents requisits:

- La persona amb discapacitat ha d'estar inscrita com a demandant d'ocupació al SOC.
- L'empresa ha d'estar al corrent de les obligacions tributàries i de Seguretat Social
- Acomiadament improcedent o col·lectiu, s'exclou l'empresa de les bonificacions per 12 mesos, que afecta un nombre de contractes igual a les extincions produïdes. L'exclusió es compta a partir del reconeixement dels referits acomiadaments
- La persona treballadora no pot haver treballat durant els últims 24 mesos amb un contracte indefinit.
- Treballador que va finalitzar el seu contracte indefinit en una altra empresa els tres mesos anteriors a la formalització del contracte nou, excepte acomiadament reconegut o declarat improcedent o acomiadament col·lectiu.
- L'exclusió anterior no és aplicable en incorporacions a empreses col·laboradores de treballadors discapacitats d'enclavaments laborals
- Contractacions del cònjuge, ascendent, descendent i parents per consanguinitat o afinitat fins al 2n grau inclusivament de l'empresari o de qui ostenta el control empresarial, càrrec de direcció o membre dels òrgans d'administració.

8. CONCLUSIONS

Per què contractar persones amb discapacitat suma?

1. Facilita l'activitat productiva d'una part important de la nostra societat.
2. Actues com a empresa socialment responsable, contribuint a la integració social de les persones amb discapacitat.
3. Afavoreix la diversitat dins de l'empresa, millorant així la capacitat de resposta a les demandes de l'entorn.
4. Lluita contra els estereotips i augmentar la sensibilitat dels treballadors davant de la realitat social de les persones amb discapacitat.
5. L'empresa es beneficia de les ajudes, bonificacions i deduccions fiscals existents.
6. Compleix amb allò que dicta la llei respecte a la quota de reserva i la no discriminació.
7. Aprofita el talent dels qui es van mostrar capaços de salvar grans obstacles, arribant de vegades a desenvolupar destreses admirables.



8. PRECS I PREGUNTES



Gràcies per la vostra atenció.

