



FUNDACIÓ EL MOLÍ d'en PUIGVERT

Pas de la Ginesta, s/n 08389 PALAFOLLS

Tel.: 93 764 05 18 Fax: 93 764 31 94

E-mail: info@fundaciomoli.org CIF: G 62873971

Quota de reserva per treballadors amb discapacitat



FUNDACIÓ EL MOLÍ d'en PUIGVERT

Pas de la Ginesta, s/n 08389 PALAFOLLS

Tel.: 93 764 05 18 Fax: 93 764 31 94

E-mail: info@fundaciomoli.org CIF: G 62873971

La **LISMI** recull, en el seu article 38.1., l'obligació de les empreses, amb **més de 50 treballadors indefinits**, de contractar un nombre de **persones amb discapacitat** que **no** sigui **inferior al 2% de la plantilla**.

D'altra banda, el RD 364/2005 introdueix altres possibilitats a les quals poden acollir-se aquelles empreses que, pels **motius previstos** en l'esmentada normativa, **no** puguin **complir** amb aquesta quota de **contractació directa**, com són les anomenades **mesures alternatives**. Cal assenyalar que aquestes mesures són considerades **excepcionals**, és a dir que per adoptar-les és necessari que les empreses **acreditin** la impossibilitat de contractar el nombre de persones discapacitades al qual obliga la llei, per algun dels motius següents:

- ❖ **els serveis públics d'ocupació o les empreses de col·locació no poden atendre la demanda de l'empresa**. És a dir, que no hi hagi persones discapacitades interessades en l'oferta o en cas d'haver-les no estiguin interessades en les condicions de treball que s'ofereixen;

L'empresa ha de **presentar l'oferta d'ocupació** davant l'**oficina del Servei d'Ocupació de Catalunya (OSOC) corresponent**, indicant el nombre de places per a cobrir amb treballadors discapacitats i les característiques de la plaça (si l'oferta es presenta a una agència de col·locació autoritzada, cal remetre el resultat negatiu del sondeig de demandants d'ocupació discapacitats als serveis territorials del SOC perquè resolgui)

En el cas d'inexistència de demandants d'ocupació discapacitats inscrits en l'ocupació ofertada o en el cas que acreditin no estar interessats en l'oferta, l'OSOC expedirà un certificat de gestió negativa, indicant el nombre de llocs de treball ofertats que no s'han pogut cobrir.

- ❖ **l'empresa acredita davant l'administració dificultats de caràcter productiu, organitzatiu, tècnic o econòmic** per incorporar persones amb discapacitat en les seves plantilles.



FUNDACIÓ EL MOLÍ d'en PUIGVERT

Pas de la Ginesta, s/n 08389 PALAFOLLS

Tel.: 93 764 05 18 Fax: 93 764 31 94

E-mail: info@fundaciomoli.org CIF: G 62873971

Aquestes mesures alternatives, una vegada realitzada i concedida la sol·licitud d'excepcionalitat, poden ser:

- **Signar un contracte amb un Centre Especial de Treball** (*empreses que participen en el mercat en les mateixes condicions que la resta d'agents econòmics i que es caracteritzen per comptar entre els seus treballadors amb un 70% de persones amb alguna discapacitat intel·lectual en un grau superior al 33% i, com a conseqüència d'això, tenir una disminució de la seva capacitat de treball igual o superior a aquest percentatge*) o amb un treballador autònom amb discapacitat **per al subministrament de béns (matèries primes, maquinària, béns d'equip o qualsevol altre necessari per al normal desenvolupament de l'activitat de l'empresa)** que opta a aquesta mesura.

L'import anual d'aquest contracte ha de ser **3 vegades l'IPREM** (indicador públic de renda d'efectes múltiples)* **per cada treballador discapacitat que s'hagi deixat de contractar.**

- **Signar un contracte amb un Centre Especial de Treball** o amb un treballador autònom amb discapacitat, **per la prestació de serveis aliens i accessoris a l'activitat normal de l'empresa.**

L'import anual d'aquest contracte ha de ser **3 vegades l'IPREM** per cada treballador discapacitat que s'hagi deixat de contractar.

- **Constituir un enclavament laboral**, prèvia subscripció del corresponent contracte amb un Centre Especial de Treball, d'acord amb l'establert al Reial decret que regula els enclavaments laborals com a mesura de foment del treball de persones amb discapacitat (RD 290/2004, BOE de 21 de febrer de 2004).

L'import anual d'aquest contracte ha de ser **3 vegades l'IPREM** (indicador públic de renda d'efectes múltiples)* **per cada treballador discapacitat que s'hagi deixat de contractar.**

- **Fer una donació** o una acció de patrocini, de caràcter monetari, a una entitat, fundació o associació declarada d'utilitat pública, que tingui entre els seus objectius la formació professional, la inserció laboral o la creació d'ocupació per a persones discapacitades.

El valor d'aquesta donació haurà de ser **com a mínim 1,5 vegades l'IPREM**, per cada lloc de treball reservat a una persona amb discapacitat.



FUNDACIÓ EL MOLÍ d'en PUIGVERT

Pas de la Ginesta, s/n 08389 PALAFOLLS

Tel.: 93 764 05 18 Fax: 93 764 31 94

E-mail: info@fundaciomoli.org CIF: G 62873971

La taula següent exemplifica un càlcul de la quota de reserva que segons la LISMI han d'aplicar les empreses, en funció del nombre de treballadors, així com veure l'equivalència entre el nombre de treballadors que s'han de contractar i l'import que cal destinar per a l'aplicació de les mesures alternatives (el càlcul del nombre de treballadors es farà tenint com a període de referència els 12 mesos anteriors, fent la mitjana de la plantilla de l'empresa):

Nombre de treballadors	Nombre de treballadors discapacitats per cobrir la quota de reserva	Import de la compra de béns / serveis a un Centre Especial de Treball
50	1	20.122,20
75	2	40.244,40
110	2	40.244,40
125	3	60.366,60
178	4	80.488,80



**INCENTIUS CONTRACTACIÓ
TREBALLADORS/RES amb
DISCAPACITAT**



Per poder generar els beneficis derivats de mesures de foment cal que els treballadors/res siguin:

- Persones amb discapacitat reconeguda igual o superior al 33% (L'art. 1.2 de la Llei 51/2003),
- Pensionistes de la Seguretat Social que tinguin reconeguda una pensió d'incapacitat permanent en el grau de total, absoluta o gran invalidesa i pensionistes de classes passives amb una pensió reconeguda de jubilació o de retiro per incapacitat permanent per al servei o inutilitat (l'article 2.2 del RDL 5/2006).

Segons el tipus de contracte laboral, aquests beneficis seran:

CONTRACTE INDEFINIT	Legislació aplicable: RD 1451/1983; RD 4/1999; OM de 13.4.94; art. 57 de L 46/2002; disp. add. 5a L 24/2001; RD 170/2004; RDL 5/2006
<ul style="list-style-type: none">○ Subvenció de 3.907 euros per cada contracte per temps indefinit i a jornada completa, que es reduirà proporcionalment en cas de jornada parcial.○ Bonificacions de les quotes empresarials a la Seguretat Social durant la durada del contracte:<ul style="list-style-type: none">● 250 €/mes (3.000 €/any)● Si la contractació es realitza a temps parcial, la quantia de la bonificació serà la prevista a l'art. 2.6 RDL 5/2006:<ul style="list-style-type: none">● El 100%, quan la jornada sigui, almenys, $\frac{3}{4}$ parts de la jornada habitual o a temps complet.● El 75%, si la jornada és almenys la $\frac{1}{2}$...● El 50%, si la jornada és almenys $\frac{1}{4}$...● El 25%, si la jornada és inferior al 25% ...○ Deducció en l'impost de societats, en la quota íntegra, de la quantitat de 6.000 euros per cada persona/any d'increment de la mitjana de la plantilla de treballadors discapacitats contractats per temps indefinit, respecte a l'exercici anterior.○ Possibilitat de sol·licitar ajudes per formació o reconversió dels treballadors, ja siguin nous contractes o readmesos.○ Possibilitat de sol·licitar subvencions, destinades a l'adaptació dels llocs de treball, eliminació de barreres o dotació d'equips de protecció personal de fins a 901,52 euros.	



CONTRACTE INDEFINIT per a persones amb discapacitat procedents d'ENCLAVAMENTS LABORALS

RD 1451/1983; RD 170/2004; RDL 5/2006

El **treballador** amb discapacitat contractat, ha de **procedir** d'un **enclavament laboral** i passarà a la situació d'excedència voluntària al Centre Especial de Treball, des de d'ingrés a l'empresa col·laboradora.

El contracte es pot realitzar a **jornada completa** o a **temps parcial**. (quan el contracte és a temps parcial, s'apliquen a les bonificacions els percentatges de l'article 6.2 RDL 5/2006.

Si el **treballador contractat** pertany a algun dels **col·lectius previstos** als apartats **a) i b)** de l'art. 6 del RD 290/2004, de 20 de febrer:

- persones amb un grau de discapacitat mínim del 33%; amb paràlisi cerebral, malaltia mental o discapacitat intel·lectual;
- persones amb un grau de discapacitat mínim del 65%, amb discapacitat física o sensorial) donarà dret als següents ajuts:
 - **Subvenció** de **7.814 €** per cada contracte a **jornada completa** (a temps parcial es redueix la subvenció proporcionalment).
 - **Bonificació** en els **quotes empresarials** de la Seguretat Social de durant tota la vigència del contracte:
 - **266,67 €/mes**. (3.200 €/any).
 - **Subvenció** per **adaptació de lloc de treball**, eliminació de barreres o dotació d'equips de protecció personal de fins a **901,52 €**.

Si el **treballador contractat** pertany al **col·lectiu previst** a l'apartat **c)** de l'art. 6 RD 290/2004, (persones amb grau de discapacitat mínim del 33%, no inclosos als apartats a) i b)), l'empresa col·laboradora tindrà dret als següents ajuts:

- Subvenció de 3.907 € ...
- Bonificació en les quotes empresarials de la Seguretat Social de 250 €/m (3.000 €/any) durant tota la vigència del contracte.
- Subvenció per adequació de lloc de treball ...



CONTRACTE TEMPORAL

Art. 44 L 42/1994; L 13/1996; disp. add. 4a apt. 3 de L 24/2001; disp. final 4a L 36/2003; RD 170/2004; RDL 5/2006

Els contractes tindran una **durada no inferior a 12 mesos ni superior a 3 anys**. Poden ser a jornada completa o parcial.

- **Bonificació** de les **quotes empresarials** de la Seguretat Social durant la durada del contracte:
 - **183,33 €/mes** (2.200 €/any).
 - Quan el contracte és a **temps parcial**, s'apliquen a les bonificacions els percentatges de l'art. 6.2 RDL 5/2006).
- Possibilitat de **sol·licitar subvencions**, destinades a l'**adaptació dels llocs de treball**, eliminació de barreres o dotació d'equips de protecció personal de fins a **901,52 euros** (sempre que la durada del contracte sigui almenys de 12 mesos).
- La **conversió** de contracte temporal **a indefinit** dóna **dret** a obtenir els **beneficis** associats al **contracte indefinit**.

CONTRACTE de FORMACIÓ

Art.11 i disp. add. 2a del RDL 1/1995; RD 488/1998; O14.7.1998; disp. add. 10a L 45/2002; RD 170/2004; RDL 5/2006

La **durada mínima** és de **6 mesos** i la **màxima de 2 anys** (els convenis col·lectius poden fixar durades superiors, amb un màxim de fins a 4 anys). El **límit màxim d'edat** per a aquest tipus de contracte, **21 anys**, **se suprimeix** en el cas de tractar-se de treballadors discapacitats.

Els **treballadors discapacitats** contractats sota aquesta modalitat **no es computen** per determinar el **nombre màxim de contractes** que les empreses poden efectuar.

- **Bonificació** del **50%** de la **totalitat** de les **quotes empresarials** a la Seguretat Social **previstes per a contractes a la formació** (aquest contracte és a **jornada completa**).
- Possibilitat de **sol·licitar subvencions** destinades a l'**adaptació dels llocs de treball**, eliminació de barreres o dotació d'equips de protecció personal de fins a **901,52 euros** (sempre que la durada del contracte sigui almenys de 12 mesos).
- La **conversió** de contracte temporal **a indefinit** dóna **dret** a obtenir els **beneficis** associats al **contracte indefinit**.



CONTRACTE en PRÀCTIQUES

Art.11 RDL 1/1995; RD 488/1998; RD 170/2004; RDL 5/2006

S'ha d'efectuar en el **període** de **fins a 6 anys** després de **finalitzar** els **estudis** corresponents.

La **durada mínima** és de **6 mesos** i la **màxima** de **2 anys**.

- **Bonificació** del **50%** de les **quotes empresarials** a la Seguretat Social per contingències comunes, durant la vigència del contracte a temps complet o a temps parcial.
- Possibilitat de **sol·licitar subvencions** destinades a l'**adaptació dels llocs de treball**, eliminació de barreres o dotació d'equips de protecció personal de fins a **901,52 euros** (sempre que la durada del contracte sigui almenys de 12 mesos).
- La **conversió** de contracte temporal a **indefinit** dóna dret a obtenir els **beneficis** associats al **contracte indefinit**.

CONTRACTE d'INTERINITAT

Disp. add. 9a L 45/2002

Els **contractes d'interinitat** celebrats amb **persones discapacitades** desocupades, per **substituir treballadors/es discapacitats** durant el **període** de la **baixa** per **incapacitat temporal**, donen dret a una **bonificació** del **100%** de les **quotes empresarials** a la Seguretat Social.

OCUPACIÓ SELECTIVA

RD 1451/1983; L 45/2002; RD 290/2004; L 24/2001; RD 170/2004

En els supòsits de **readmissió** d'una persona treballadora, després d'una declaració d'**incapacitat permanent**, les empreses tindran dret a **reduccions** del **50%** de la **quota patronal** per contingències comunes, durant un període de **2 anys**.



Procediment per a la declaració d'exceptioalitat



Les empreses ubicades únicament a Catalunya (o amb el 85% de la seva plantilla en el territori català) que es trobin en situació de sol·licitar l'excepcionalitat, **hauran de dirigir-se al Departament de Treball i Indústria.**

La **sol·licitud d'excepcionalitat** anirà acompanyada de la **sol·licitud d'aplicació de les mesures alternatives** a les quals es vulgui acollir l'empresa. La Direcció General de Relacions Laborals o els serveis públics d'ocupació, segons qui sigui competent per resoldre la sol·licitud, atendran les dues qüestions (excepcionalitat i mesures alternatives que s'han d'aplicar) en **una mateixa resolució administrativa.**

Si s'autoritza, en tot o en part, la resolució de declaració d'excepcionalitat d'una empresa, aquesta tindrà una **validesa de 3 anys** (després d'aquest període serà necessari sol·licitar una nova declaració d'excepcionalitat). Si es declara l'excepcionalitat, es pot autoritzar, en tot o en part, la mesura alternativa proposada.

L'òrgan competent té un termini de **2 mesos per resoldre** (el silenci administratiu és positiu).

L'import econòmic de la mesura alternativa s'ha de correspondre amb el nombre de persones discapacitades que configuren la quota de reserva i que no estan contractades. Les fraccions computen com un treballador més.



Documentació que cal lliurar



- ❖ Si el **motiu d'excepcionalitat** es que els **serveis públics** d'ocupació no **poden atendre l'oferta d'ocupació** de l'empresa per manca de persones amb discapacitat inscrites o interessades:

Al web del Departament www.gencat.net/treballiindustria, a l'apartat "Impresos del Departament" hi ha el model normalitzat de sol·licitud i l'altra documentació que s'indica a l'imprès (especialment el Certificat de gestió negativa d'oferta, l'annex de mesures alternatives sol·licitades i la Comunicació de la sol·licitud als representants dels treballadors).

Per tramitar i resoldre la sol·licitud, cal presentar aquesta documentació davant les oficines de Treball de la Generalitat. La competència per resoldre la sol·licitud correspon al cap dels Serveis Territorials del SOC. A l'àmbit de Barcelona, cal presentar-la davant el cap de la Unitat Territorial del SOC.

- ❖ Si el **motiu d'excepcionalitat** es que l'**empresa acredita especials dificultats, de caràcter productiu, organitzatiu, tècnic o econòmic** per poder contractar treballadors discapacitats:

Al web del Departament www.gencat.net/treballiindustria, a l'apartat "Impresos del Departament" hi ha el model normalitzat de sol·licitud i l'altra documentació que s'indica a l'imprès (especialment la Memòria de les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció al·legades, l'annex de mesures alternatives sol·licitades i la Comunicació de la sol·licitud als representants dels treballadors). Per tramitar i resoldre la sol·licitud, cal presentar aquesta documentació davant l'òrgan competent, que és la Direcció General de Relacions Laborals.