

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA

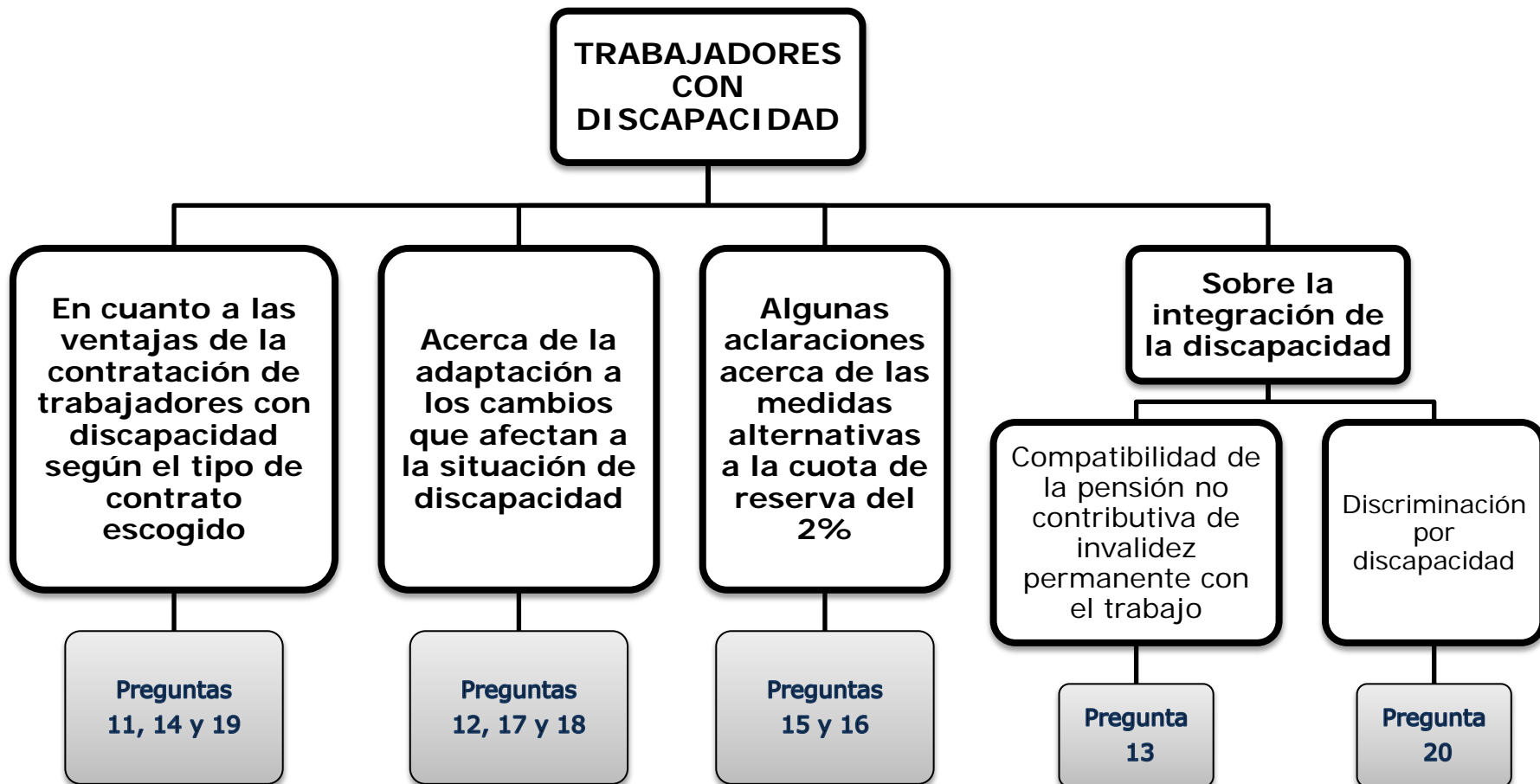


***10 PREGUNTAS Y RESPUESTAS ACERCA DE LA
GESTIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD
SOBREVENIDA EN LA EMPRESA Y LA CONTRATACIÓN
DE NUEVO PERSONAL CON DISCAPACIDAD***

RAMÓN LACOMBA

24 DE ABRIL DE 2013

GESTIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD SOBREVENIDA EN LA EMPRESA Y LA CONTRATACIÓN DE NUEVO PERSONAL CON DISCAPACIDAD





CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

PREGUNTA 11: EN EL CASO DE CONTRATOS FORMATIVOS EXISTE UN LÍMITE EN EL NÚMERO DE TRABAJADORES EN FORMACIÓN QUE SE PUEDEN CONTRATAR EN FUNCIÓN DEL TAMAÑO DE LA EMPRESA Y DE LO ESTABLECIDO EN CONVENIO COLECTIVO. PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, ¿CÓMO COMPUTAN PARA DETERMINAR EL NÚMERO MÁXIMO DE ESTOS CONTRATOS?

- Anterior art. 7.3 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos
- Actual 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.

CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

ASPECTOS LABORALES DEL CONTRATO

- Formalización del contrato
- Edad
- Duración y prórrogas
- Período de prueba
- Tiempo de trabajo
- Retribución
- Presunción de fijo
- Contratos para la formación previos
- Extinción

CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

ASPECTOS FORMATIVOS DEL CONTRATO

- Verificación previa
- Características de la actividad formativa
- Contenido de la formación
- Modalidades formativas
- Centros/lugares de impartición de la formación
- Duración de la formación
- Tutorías
- Acreditación de la formación
- Bonificaciones

CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

PREGUNTA 14: ¿SE PUEDE BENEFICIAR LA EMPRESA DE LAS AYUDAS POR ADAPTACIÓN A PUESTOS CUANDO EL CONTRATO ES POR PRÁCTICAS?

- Art. 12 y Disposición Adicional Segunda del 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
- Ayuda de hasta 901,52 euros.
- Deberá solicitarse la ayuda al organismo competente de la Comunidad Autónoma donde desempeña la actividad laboral el trabajador.
- El modelo de solicitud está a disposición de los interesados en el Servicio Público de Empleo de cada C.A.
- La subvención se obtiene en un solo pago mediante transferencia.
- En general, hay que justificar la necesidad de la adaptación. El órgano competente establece los requisitos documentales (factura, presupuesto y posterior justificación)

CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

¿TIENE OBLIGACIÓN LA EMPRESA DE ADAPTAR EL PUESTO DE TRABAJO EN FUNCIÓN DE MI DISCAPACIDAD?

- Con carácter general, el artículo 4.2.d) del Estatuto de los Trabajadores establece como derecho básico de los trabajadores el derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- El artículo 15.d) de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, establece como principio de la acción preventiva, la adaptación del puesto de trabajo a la persona.

CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

PREGUNTA 19: SI TENGO UN TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD CONTRATADO A TRAVÉS DE ETT, ¿PUEDO CONTABILIZARLO EN LA CUOTA DE RESERVA?

- Art. 38.1 Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos.
- Por tanto, esta vía ayudará a la empresa a cumplir la cuota de reserva del 2%.
- La puesta a disposición del trabajador discapacitado por parte de la ETT y su potencial como vía de acceso a la contratación directa por la empresa usuaria.



**ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS QUE
AFECTAN A LA SITUACIÓN DE
DISCAPACIDAD**

PREGUNTA 12: ¿EN QUÉ SITUACIÓN QUEDAN LOS TRABAJADORES EN ACTIVO CON CONTRATOS INDEFINIDOS CUYO GRADO DEL CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD ES REVISADO A LA BAJA, SITUÁNDOSE POR DEBAJO DE 33%?

- ¿Puede la empresa seguir aplicando la bonificación prevista en el artículo 2.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo?
- ¿Y si una posterior revisión situara nuevamente el grado de discapacidad por encima del 33%?

ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS QUE AFECTAN A LA SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

TIPO CONTRATO	COLECTIVOS		CUANTÍA ANUAL (EUROS)	DURACIÓN	VIGENCIA DE LA MEDIDA	NORMATIVA
Indefinido	Menores de 45 años	En general	4.500	Vigencia del contrato	Indefinida	➤ Ley 43/2006
		Discapacidad severa ¹	5.100			
	Mujeres	En general	5.350			
		Discapacidad severa	5.950			
	Mayores de 45 años	En general	5.700			
		Discapacidad severa	6.300			
	<ul style="list-style-type: none"> Contratación de un trabajador con discapacidad por un C.E.E.² (Relación de carácter especial). 		<ul style="list-style-type: none"> 100 % cuotas empresariales por todos los conceptos 	Vigencia del contrato	Indefinida	
Conversión en indefinido	<ul style="list-style-type: none"> Conversión de contratos temporales de fomento del empleo, así como de contratos formativos en las empresas ordinarias Conversión de todos los contratos temporales en CEE 		<ul style="list-style-type: none"> Mismo régimen que las contrataciones indefinidas iniciales (empresas ordinarias) 100 % de las cuotas empresariales a la S. S. por todos los conceptos y cuotas de recaudación en conjunto (CEE) 			

¹ Discapacidad severa: Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual igual o superior al 33 % y discapacidad física o sensorial igual o superior al 65 %.

² Centro Especial de Empleo.

ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS QUE AFECTAN A LA SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

TIPO CONTRATO	COLECTIVOS		CUANTÍA	DURACIÓN	VIGENCIA DE LA MEDIDA	NORMATIVA		
Contratación temporal	Contratos formativos		En prácticas y para el contrato para la Formación y el Aprendizaje (si no se ha optado por la reducción de la - Ley 3/2012) ³	50 % cuota empresarial por contingencias comunes	Toda la vigencia del contrato	Indefinida	➤ ET (DA 2ª)	
			Para la Formación y el Aprendizaje ⁴	Reducción del 75 % o del 100 % de las cuotas del empresario ⁵	Toda la vigencia del contrato	Indefinida	➤ Ley 3/2012	
	Contratos de interinidad con desempleados con discapacidad para sustituir a trabajadores con discapacidad en situación de incapacidad temporal		100 % todas las aportaciones	Toda la vigencia del contrato	Indefinida	➤ Ley 45/2002 (DA 9ª)		
	Contrato temporal fomento del empleo	En general	Varones	Menores 45 años	3.500	Toda la vigencia del contrato	Indefinida	➤ Ley 43/2006
				Mayores 45 años	4.100			
Mujeres		Menores 45	4.100					
		Mayores 45	4.700					
Discapacidad severa		Varones	Menores 45	4.100				
			Mayores 45	4.700				
	Mujeres	Menores 45	4.700					
		Mayores 45	5.300					
Autónomos		50 % de la cuota correspondiente a la base mínima de autónomos.	Cinco años.	Indefinida	➤ Ley 45/2002.			

³ Supuesto de no cumplir los requisitos o no estar en el tramo de edad exigido en la Ley 3/2012.

⁴ No se aplica el límite de edad.

⁵ Dependiendo que la plantilla sea inferior a 250 personas (100 %) o igual o superior (75 %).

PREGUNTA 17: SI TENGO UN TRABAJADOR EN LA EMPRESA CON UNA DISCAPACIDAD SOBREVENIDA, ¿PUEDO APLICAR LAS BONIFICACIONES A LAS CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL DESDE LA FECHA EN QUE SE HA CONCEDIDO EL CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD? ¿PUEDO CONTABILIZARLO EN EL CÓMPUTO DE LA CUOTA DE RESERVA?

- Art. 38.1 LISMI y disposición adicional 1ª del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril: la norma no distingue entre discapacidad inicial y sobrevenida a los efectos del cómputo de trabajadores en la empresa.
- Sin embargo, a los efectos de la aplicación de bonificaciones, el criterio es otro.
- ¿Ofrece soluciones el legislador para evitar que este trabajador abandone el mercado laboral?
- Qué vías tiene la empresa para gestionar la relación laboral afectada por esta situación.

PREGUNTA 18: EN EL CASO DE QUE A UN TRABAJADOR LE CONCEDAN UNA IPT PARA SU PROFESIÓN HABITUAL Y LE REUBIQUEMOS EN LA EMPRESA, PERO NO DISPONGA DE CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD, ¿PUEDO SOLICITAR LAS BONIFICACIONES Y PUEDO CONTABILIZARLO EN EL CÓMPUTO DE LA CUOTA DE RESERVA?

- En cuanto a no disponer del certificado de discapacidad, a efectos del cómputo de la plantilla de discapacitados: art. 2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad.
- Sin embargo, sigue sin tratarse de una contratación inicial.



**ACERCA DE LAS MEDIDAS ALTERNATIVAS
A LA CUOTA DE RESERVA DEL 2%**

PREGUNTA 15: PARA CUANTIFICAR LA CANTIDAD DESTINADA A LAS MEDIDAS ALTERNATIVAS, ¿DEBO CONTAR EL IPREM EN BASE A12 O 14 PAGAS?

- Qué es el IPREM.
- Qué son las medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva.
- Cuándo puede la empresa acudir a dichas medidas alternativas.
- Qué cantidad debe la empresa invertir en comprar o donar como acción alternativa

PREGUNTA 16: MI EMPRESA TIENE AUTORIZADO EL CUMPLIMIENTO ALTERNATIVO DE LA LISMI A TRAVÉS DE LA COMPRA DE PRODUCTOS A UN ÚNICO CEE. A MEDIADOS DE AÑO ME INTERESO POR UN NUEVO CEE QUE DESEO QUE ME PROVEA, ¿PUEDO CONTABILIZARLO COMO MEDIDA ALTERNATIVA SI YA TENGO APROBADA LA EXCEPCIONALIDAD?

- Obligación de comunicación: Art. 3.2 del Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.



SOBRE LA INTEGRACIÓN DE LA DISCAPACIDAD

PREGUNTA 13: ¿CUANDO SE PUEDE COMPATIBILIZAR EL COBRO DE UNA PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA CON LA CELEBRACIÓN DE UN CONTRATO DE TRABAJO?

- Ley 8/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado. Artículo 147 LGSS.
- Acceso a una actividad laboral siendo ya perceptor de la pensión no contributiva de invalidez.
- Acceso a la pensión no contributiva de invalidez desarrollando ya una actividad laboral.

PREGUNTA 20: EN EL CASO DE UNA DENUNCIA POR DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD, ¿CÓMO DEBE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD DEMOSTRARLO?

- Artículo 96.1 de la Ley 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social.
- Jurisprudencia del Tribunal Constitucional.
- Indicios razonables + inversión de la carga de la prueba: Art. 20.1 de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA



MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN

E-MAIL: FRANCISORAMON.LACOMBA@CUATRECASAS.COM