

# Potenciando el empleo



## Incentivos a la contratación laboral de personas con discapacidad



Fundación ONCE  
para la cooperación e integración social  
de personas con discapacidad



UNION EUROPEA  
Fondo Social Europeo

ACTUALIZACIONES  
DISPONIBLES EN:  
[www.fundaciononce.es](http://www.fundaciononce.es)

**3ª Edición**

**Abril de 2007**



## PROGRAMA OPERATIVO DE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN



programa **ACCIÓN**

**EDITA:**



**Fundación ONCE**  
para la cooperación e integración social  
de personas con discapacidad

**DOCUMENTOS ELABORADOS POR:**

- DIRECCIÓN DE RELACIONES SOCIALES E INTERNACIONALES DE FUNDACIÓN ONCE
- LANDWELL, ABOGADOS Y ASESORES FISCALES

**DISEÑO Y MAQUETACIÓN:**  **servimedia**

**IMPRIME:** ARTES GRÁFICAS VILLENA

**3ª EDICIÓN: ABRIL DE 2007**

# Presentación

**T**ras seis años de andadura y más de 80.000 personas con discapacidad beneficiadas, el Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación –cofinanciado por los Fondos Estructurales– se ha consolidado como una herramienta básica para promover la empleabilidad y mejorar la creación de más y mejor empleo de las personas con discapacidad. En el marco de este Programa y en pro de la plena integración laboral y social de las personas con discapacidad, la Fundación ONCE presenta la tercera edición del monográfico informativo **Potenciando el empleo**.

La presente publicación reúne información actualizada sobre los incentivos laborales y fiscales que la legislación existente establece para la contratación de personas con discapacidad, incluyendo los relativos al empleo autónomo de las personas con discapacidad. Nuestro propósito es que el entorno empresarial español conozca las ventajas que supone integrar en sus equipos a profesionales de nuestro colectivo y que, además, tome mayor conciencia de lo importante que es potenciar su empleo para conseguir el nivel de competitividad y de cohesión social que persigue la Unión Europea.

Tal y como recoge la legislación española vigente, los empresarios pueden disfrutar de incentivos al contratar a trabajadores con discapacidad en el supuesto de contratos indefinidos ordinarios, contratos temporales de Fomento de Empleo, contratos para la formación, contratos en prácticas o de interinidad. En ese mismo sentido, se recogen también ayudas a la creación de enclaves laborales, al fomento de la contratación indefinida, a la integración en Cooperativas y Sociedades Laborales o a la contratación en Centros Especializados de Empleo (CEE).

Adicionalmente, las partes contratantes podrán beneficiarse de deducciones de carácter fiscal cuando incurran en gastos de formación profesional o realicen actividades de investigación y desarrollo, así como cuando creen puestos de trabajo o realicen aportaciones a patrimonios protegidos.

Por último, y como novedad en esta edición, se incluyen los incentivos al empleo autónomo de las personas con discapacidad como, por ejemplo, la reducción en el rendimiento neto de actividades económicas, subvenciones parciales de los intereses bancarios, también para las inversiones de capital fijo o bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social.

La construcción de una sociedad viva, moderna, cohesionada e integrada pasa por la superación de los desequilibrios económicos, territoriales y, por supuesto, sociales. Es por ello por lo que la adopción de medidas de inserción, realistas, pertinentes e innovadoras, dirigidas a los colectivos excluidos y en riesgo de exclusión es una tarea necesariamente compartida para la que es vital la colaboración desde todos los ámbitos.

Desde la Fundación ONCE, creemos que conferir la máxima difusión a estos incentivos incrementará su uso y, además, reafirmará el sentido que tiene establecer medidas de acción positiva para que la igualdad de oportunidades se instale en la sociedad de forma natural. Estamos convencidos de que la inserción laboral de las personas con discapacidad camina en pro de la excelencia en la gestión y desarrollo de los recursos humanos; una vía estratégica que, a buen seguro, impulsará la creación de valor económico y social.

Les invitamos a dar un paso más en la búsqueda de esta excelencia, siguiendo el ejemplo de grandes empresas y multinacionales que ya lo han hecho. ■

COMO  
NOVEDAD EN ESTA  
EDICIÓN, SE INCLUYEN LOS  
INCENTIVOS AL EMPLEO  
AUTÓNOMO DE LAS  
PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD

# Sumario

## 1 • POR CUENTA AJENA

### INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

#### TIPO DE PROGRAMA / CONTRATO

- 1 Fomento de la contratación indefinida ..... pág. 6**
- 2 Indefinido ordinario ..... pág. 8**
- 3 Temporal de Fomento de Empleo ..... pág. 9**
- 4 Contrato para la Formación ..... pág. 11**
- 5 Contrato en Prácticas ..... pág. 12**
- 6 Integración en Cooperativas y Sociedades Laborales ..... pág. 13**
- 7 Relación laboral especial de trabajadores en Centros Especializados de Empleo (CEE) ..... pág. 14**
- 8 Enclaves laborales ..... pág. 16**
- 9 Contrato de interinidad ..... pág. 18**
- 10 Empleo con apoyo ..... pág. 19**

### INCENTIVOS FISCALES A LA CONTRATACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

#### TIPO DE INCENTIVO

- 1 Deducción por creación de empleo de trabajadores con discapacidad ..... pág. 21**
- 2 Deducción por aportaciones a patrimonios protegidos de las personas con discapacidad ..... pág. 22**

- 3** Deducción por gastos de formación profesional ..... pág. 23
- 4** Deducción por actividades de investigación y desarrollo ..... pág. 25

## **2• POR CUENTA PROPIA**

### **INCENTIVOS AL EMPLEO AUTÓNOMO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**Normativa, objeto y ayudas (subvenciones y bonificaciones) ..... pág. 27**

### **INCENTIVOS FISCALES PARA TRABAJADORES AUTÓNOMOS QUE SEAN PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

#### **TIPO DE INCENTIVO**

- 1** Reducción en el rendimiento neto de actividades económicas ..... pág. 29
- 2** Estimación objetiva: cálculo del rendimiento neto previo, personal asalariado ..... pág. 30
- 3** Estimación objetiva: cálculo del rendimiento neto previo, personal no asalariado ..... pág. 30

**Dónde acudir para contratar a personas con discapacidad ..... pág. 31**

**Soluciones personalizadas para la adaptación de un puesto de trabajo:  
Herramienta APTRA ..... pág. 31**

# 1 • POR CUENTA AJENA

## INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

### TIPO DE PROGRAMA / CONTRATO

#### 1 Fomento de la Contratación indefinida

- Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de la calidad.
- Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE del 14 de junio de 2006).
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, modificado por Real Decreto 4/1999, de 8 de enero (BOE del 26 de enero de 1999) y por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero (BOE del 31 de enero de 2004), que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores con discapacidad.
- Ley 43/1995, de 27 de diciembre, Impuesto de Sociedades (BOE del 28 de diciembre de 1995).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (procedente del Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora de crecimiento y del empleo (BOE del 14 de junio de 2006).

### CARACTERÍSTICAS

- Sólo se puede concertar con desempleados:
  - Jóvenes de 16 a 30 años.
  - Mujeres (ocupaciones menor empleo femenino).
  - Mayores de 45 años.
  - Más de seis meses desempleados.
  - Personas con discapacidad.
- También se puede concertar con trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2007.
- En caso de despido objetivo, declarado improcedente, la cuantía de la indemnización será de 33 días por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades.

- No podrá concertarlo la empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo, salvo que haya sido acordado con los representantes de los trabajadores. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.
- Obligación de mantener la estabilidad en el empleo al trabajador con discapacidad contratado durante al menos tres años (salvo cese voluntario). Si hay despido, debe ser sustituido por otro trabajador con discapacidad, beneficiándose sólo de la bonificación de la cuota de Seguridad Social.

## INCENTIVOS POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

### CONTRATOS SUSCRITOS ANTES DEL 1 DE JULIO DE 2006

- Bonificación de la cuota empresarial total:
  - 90% para mayores de 45 años y 100% si son mujeres.
  - 70% menores de 45 años y 90% si son mujeres.
  - Las bonificaciones se aplican durante toda la vida del contrato, con independencia de si son a tiempo completo o parcial.

### CONTRATOS SUSCRITOS A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2006

- 250 euros/mes (3.000 euros/año) por trabajador contratado o por transformación de contrato de fomento de empleo de persona con discapacidad o de contrato formativo, durante toda la vigencia del contrato, con un máximo del 100% de la base de cotización. A tiempo completo o parcial (en proporción a la jornada).
- 266,67 euros/mes (3.200 euros/año) por contratación de trabajador discapacitado con especiales dificultades, procedente de un enclave laboral, durante toda la vigencia del contrato, con un máximo del 100% de la base de cotización. A tiempo completo o parcial (en proporción a la jornada).

También en el caso de sociedades laborales y cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo siempre que sean alta en un régimen de Seguridad Social propio de un trabajador por cuenta ajena.

### CONTRATOS SUSCRITOS A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2007

- 375 euros/mes (4.500 euros/año) por trabajador contratado o por transformación de contrato de fomento de empleo de persona con discapacidad o de contrato formativo, durante toda la vigencia del contrato, con un máximo del 100% de la base de cotización. A tiempo completo o parcial (en proporción a la jornada).
- Dicha cuantía se aumenta a 5.100 euros anuales (425 euros/mes) para las personas con discapacidad con un grado de discapacidad del 33% que tengan parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, y para las personas con discapacidad física y sensorial con más del 65% de discapacidad.
- Los 4.500 ó 5.100 euros anuales se incrementan en otros 1.200 euros anuales (100 euros/mes) para las personas mayores de 45 años (hasta un total de 5.700 ó 6.300 euros/año).
- Los 4.500 ó 5.100 euros anuales se incrementan en otros 850 euros anuales (70,83 euros/mes) para las mujeres (hasta un total de 5.350 ó 5.950 euros/año).

- ▷ Los dos últimos incrementos son incompatibles. Es decir una mujer mayor de 45 años sólo disfruta del incremento de 45 años (el mayor).
- También en el caso de sociedades laborales y cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo siempre que sean alta en un régimen de Seguridad Social propio de un trabajador por cuenta ajena.

### **CONTRATOS SUSCRITOS EN CUALQUIER FECHA**

- ▷ Subvención de 3.907 euros (650.000 pesetas), al comienzo del contrato. Se modulará para los contratos indefinidos a tiempo parcial, en función de la jornada.
- ▷ 6.000 euros de deducción en el Impuesto de Sociedades, por una sola vez, por persona/año de incremento promedio de plantilla.
- ▷ Hasta 150.000 Ptas. (901,52 euros) por adaptación de puesto de trabajo.

## **DURACIÓN DEL CONTRATO**

- ▷ Indefinido, a tiempo completo o parcial.

## **EXCLUSIONES INCENTIVOS**

- ▷ Contrataciones realizadas con trabajadores que, en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación, hubiesen prestado servicio en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato indefinido. Lo dispuesto en el párrafo precedente será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a las que la solicitante de los beneficios haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- ▷ Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, salvo la incorporación a una empresa colaboradora de trabajador procedente de enclave laboral. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización de los contratos sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.
- ▷ Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un periodo de 12 meses por un número igual de contratos a los extinguidos.

## **2 Indefinido ordinario**

- ▷ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE del 29 de marzo de 1995), Estatuto de los Trabajadores.
- ▷ Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE del 14 de junio de 2006).
- ▷ Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, modificada por Real Decreto 4/1999, de 8 de enero (BOE del 26 de enero de 1999) y por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero (BOE del 31 de enero de 2004), que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores con discapacidad.
- ▷ Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (procedente del Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE del 14 de junio de 2006).

## CARACTERÍSTICAS

- Se puede concertar con cualquier trabajador de al menos 16 años.
- La indemnización por despido disciplinario u objetivo, calificado como improcedente, es de 45 días de salario, por año de servicio, y hasta un máximo de 42 mensualidades.

## INCENTIVOS POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Iguales que el contrato anterior.

## DURACIÓN DEL CONTRATO

- Igual que el anterior.

## EXCLUSIONES INCENTIVOS

- Igual que el anterior.

### 3 Temporal de Fomento de Empleo

- Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE del 14 de junio de 2006).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (procedente del Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE del 14 de junio de 2006)).

## CARACTERÍSTICAS

- Contratos temporales para la realización de actividades de la empresa, cualquiera que fuere la naturaleza de las mismas, con trabajador con discapacidad desempleado inscrito en la oficina de empleo con grado de discapacidad igual o superior al 33% o pensionista de la Seguridad Social que tenga reconocida pensión por incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionista de clases pasivas que tenga reconocida una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- No exigible el requisito previo de ser beneficiarios de las prestaciones por desempleo ni estar previamente inscrito durante un periodo determinado como demandante de empleo.
- A la terminación del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio.
- No podrán contratar temporalmente al amparo de la presente disposición las empresas que en los doce meses anteriores a la contratación hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo.

## INCENTIVOS POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

### CONTRATOS SUSCRITOS ANTES DEL 1 DE JULIO DE 2006

- ▷ Reducción de la cuota empresarial a Seguridad Social por contingencias comunes:
  - 100% si es el primer trabajador de la empresa.
  - 75% para el resto.
  - 90% si es mujer de edad igual o superior a 45 años.
  - 80% si es mujer de edad inferior a 45 años.
- ▷ La reducción de cuotas se aplica durante toda la vida del contrato.
- ▷ Para beneficiarse de la misma, el contrato tiene que ser a jornada completa.

### CONTRATOS SUSCRITOS A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2006

- ▷ 183,33 euros/mes (2.200 euros/año) durante toda la vigencia del contrato, con un máximo del 100% de la base de cotización. A tiempo completo o parcial (en proporción a la jornada).

Los contratos temporales de fomento del empleo podrán transformarse en indefinidos gozando de los incentivos para este tipo de contratación.

También en el caso de sociedades laborales y cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo siempre que sean alta en un régimen de Seguridad Social propio de un trabajador por cuenta ajena.

### CONTRATOS SUSCRITOS A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2007

- ▷ 291,66 euros/mes (3.500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato, con un máximo del 100% de la base de cotización. A tiempo completo o parcial (en proporción a la jornada).
- ▷ Dicha cuantía se aumenta a 4.100 euros anuales (341,66 euros/mes) para las personas con discapacidad con un grado de discapacidad del 33% que tengan parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, y para las personas con discapacidad física y sensorial con más del 65% de discapacidad.
- ▷ Los 3.500 ó 4.100 euros anuales se incrementan en otros 600 euros anuales (50 euros/mes) para las personas mayores de 45 años (hasta un total de 4.100 ó 4.700 euros/año).
- ▷ Los 3.500 ó 4.100 euros anuales se incrementan en otros 600 euros anuales (50 euros/mes) para las mujeres (hasta un total de 4.100 ó 4.700 euros/año).
- ▷ Los dos últimos incrementos son compatibles. Es decir una mujer mayor de 45 años disfruta de un incremento de 1.200 euros/anuales. Es decir, los 3.500 ó 4.100 euros anuales se incrementan en 1.200 euros anuales (100 euros/mes) (hasta un total de 4.700 ó 5.300 euros/anuales).

Los contratos temporales de fomento del empleo podrán transformarse en indefinidos gozando de los incentivos para este tipo de contratación.

También en el caso de sociedades laborales y cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo siempre que sean alta en un régimen de Seguridad Social propio de un trabajador por cuenta ajena.

## DURACIÓN DEL CONTRATO

- ▷ De 12 meses a 3 años, a tiempo completo o a tiempo parcial.

## EXCLUSIONES INCENTIVOS

- ▷ Igual que la anterior.

## 4 Contrato para la Formación

- ▷ Artículo 11 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE del 29 de marzo de 1995), Estatuto de los Trabajadores, modificado por Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE del 14 de junio de 2006).
- ▷ Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo (BOE del 9 de abril de 1998).

## CARACTERÍSTICAS

- ▷ Tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera determinado nivel de calificación.
- ▷ Prohibición de contratación por más del periodo máximo de contratación en la misma o distinta empresa.
- ▷ Prohibición de contratación para un puesto de trabajo que hubiese sido desempeñado por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses.
- ▷ No hay límite de edad para los trabajadores con discapacidad.
- ▷ No hay límite en cuanto al número de contratos por empresa si son para trabajadores con discapacidad, y éstos no computan para el límite máximo de estos contratos en la empresa de cara a aplicar esta modalidad contractual a trabajadores no discapacitados.
- ▷ Retribución: La fijada en Convenio. No inferior al SMI en función del trabajo efectivo. Trabajador menor de 18 años: no inferior al 85% del SMI.

## INCENTIVOS POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- ▷ Reducción del 50% de la cuota empresarial prevista para este contrato.

## DURACIÓN DEL CONTRATO

- ▷ De 6 meses a 2 años (ampliables a 3 por convenio) a tiempo completo. Para trabajadores discapacitados la duración máxima será de cuatro años.
- ▷ Hasta 6 años para trabajadores con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo.
- ▷ Jornada: a tiempo completo (trabajo efectivo más formación teórica). El tiempo dedicado a formación teórica no podrá ser inferior al 15%. Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.
- ▷ Formación teórica: ha de recibirse fuera del puesto de trabajo y dentro de la jornada laboral.

## EXCLUSIONES INCENTIVOS

- ▷ No hay.

## 5 Contrato en Prácticas

- ▷ Artículo 11 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE del 29 de marzo de 1995), modificado por Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE del 10 de julio de 2001).
- ▷ Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo (BOE del 9 de abril de 1998).

## CARACTERÍSTICAS

- ▷ Puede concertarse con quienes estén en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. Para trabajadores con discapacidad el plazo será de seis años.
- ▷ Prohibición de contratación en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años por la misma titulación.
- ▷ Retribución: Fijada en Convenio. En su defecto, no inferior al 60% o 75% del salario de convenio (1º o 2º año de vigencia del contrato). En ningún caso inferior al SMI.

## INCENTIVOS POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- ▷ Reducción del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes si se celebra a tiempo completo.

## DURACIÓN DEL CONTRATO

- ▷ No podrá inferior a seis meses ni superar los dos años, salvo lo dispuesto en Convenio. A tiempo completo o parcial.

## EXCLUSIONES INCENTIVOS

- ▷ No hay.

## 6 Integración en Cooperativas y Sociedades Laborales

- ▷ Orden TAS/3501/2005, de 7 de noviembre (BOE 11 de noviembre de 2005).

## CARACTERÍSTICAS

- ▷ Incorporación de trabajadores con discapacidad desempleados como socios trabajadores o de trabajo a Cooperativas o Sociedades Laborales.
- ▷ La incorporación debe suponer un incremento del empleo respecto de la media de los doce meses anteriores a la del nuevo socio.

## INCENTIVOS POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- ▷ 10.000 euros (1.663.860 Ptas.) por cada persona con discapacidad que se incorpore.
- ▷ Si es a tiempo parcial, la cuantía de la ayuda es proporcional a la jornada efectiva.
- ▷ El tiempo mínimo de pertenencia es de 3 años; si fuese inferior deberá ser sustituido por otro trabajador con discapacidad.
- ▷ Bonificaciones en cuotas a Seguridad Social: Se aplican las previstas con carácter general siempre que se opte por Régimen de Seguridad Social de trabajador por cuenta ajena. Tanto en el caso de incorporación con vínculo societario indefinido como de transformación de un contrato temporal en un vínculo societario indefinido.

## DURACIÓN DEL CONTRATO

- ▷ Incorporación como socio por tiempo indefinido.
- ▷ A jornada completa o a tiempo parcial.

## EXCLUSIONES INCENTIVOS

- ▷ Para las ayudas a tanto alzado: No podrá concederse esta ayuda cuando se trate de incorporación de socios trabajadores o de trabajo que hubieran ostentado con anterioridad tal condición en la misma empresa en los dos años anteriores a su incorporación como socios.
- ▷ Para las bonificaciones de Seguridad Social: las previstas con carácter general.

## 7 Relación laboral especial de trabajadores en Centros Especializados de Empleo (CEE)

- ▷ Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, modificado por Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo (BOE 26 de marzo de 1999).
- ▷ Artículos 41 a 45 de la Ley 13/1982, de 7 de abril (BOE del 30 de abril de 1982).
- ▷ Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998 (BOE del 21 de noviembre de 1998).
- ▷ Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre (BOE del 9 de diciembre de 1985).
- ▷ Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (procedente del Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE del 14 de junio de 2006).
- ▷ Artículo 6, decimosexto, de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, (BOE del 31 de diciembre de 1997) que modifica el artículo 104, apartado dos, de Ley 37/1992 de 28 de diciembre (IVA). Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (procedente del Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE del 14 de junio de 2006).

## CARACTERÍSTICAS

- ▷ Es requisito previo contar con la autorización administrativa e inscripción en un Registro Oficial del INEM o de la CA con competencias en la materia.
- ▷ Se permite cualquier modalidad contractual, pero en todo caso se formalizará por escrito.
- ▷ Para contratos de trabajo a domicilio (ajustado al Art.13 del ET) se caracteriza por:
  - No se pueden realizar con personas con discapacidad psíquica.

- El equipo multiprofesional deberá informar previamente a la realización del contrato y realizará su seguimiento.
- El contrato deberá recoger la necesidad técnica del puesto y las medidas de ajuste personal y social.
- El porcentaje mínimo de trabajadores discapacitados es el 70%, no computándose a estos efectos el personal no discapacitado dedicado a tareas de ajuste personal y social.
- En cuanto al tiempo de trabajo, se estará a lo dispuesto en la sección quinta del capítulo segundo del Título I del ET, con las siguientes peculiaridades:
  - Están prohibidas las horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.
  - Las ausencias del trabajador para tratamientos de rehabilitación médico-profesional, formación, orientación y readaptación profesional serán retribuidas, siempre que no excedan de diez días al semestre.

## INCENTIVOS POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Ayudas a la contratación:
  - Subvención para inversión de 2.000.000 de Pts. (12.020,24 euros) por cada puesto creado para un trabajador con discapacidad, si éstos representan más del 90% de la plantilla.
  - Subvención para inversión de 1.500.000 de Pts. (9.015,18 euros) por cada puesto creado para un trabajador con discapacidad, si éstos representan entre el 70% y el 90% de la plantilla.
- Ayudas al mantenimiento:
  - Bonificación del 100% de las cuotas empresariales totales a la Seguridad Social (incluidas las de Accidentes de trabajo y las de recaudación conjunta) por cualquier tipo de contratación indefinida o temporal, incluida formativa, o por transformación de contrato de fomento de empleo de persona con discapacidad o de contrato formativo, durante toda la vigencia del contrato, con un máximo del 100% de la base de cotización.

Desde el 1 de julio de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2006, las bonificaciones fueron las previstas con carácter general. Por la Disposición transitoria primera, 3, de la Ley 43/2006, se aplica la bonificación del 100% también a los contratos suscritos a partir del 1 de julio de 2006, impulsándose de oficio la devolución de las diferencias en las cuotas ya ingresadas.

- Subvención mensual, por cada trabajador discapacitado de hasta el 50% del SMI.
  - Subvención para adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas por una cuantía no superior a 300.000 Ptas. (1.803,04 euros).
  - Los Centros Especiales de Empleo están exentos del pago del IVA en las subvenciones públicas (regla de prorrata).

## DURACIÓN DEL CONTRATO

- La duración del contrato será indefinida, temporal o por duración determinada en los supuestos previstos en el Art. 15 del ET.

## EXCLUSIONES INCENTIVOS

- Para las bonificaciones en las cuotas a Seguridad Social en los contratos suscritos a partir del 1 de julio de 2006: las mismas que para los contratos indefinidos o temporales en general.

## 8 Enclaves laborales

- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero (BOE del 21 de febrero de 2004).
- Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE del 14 de junio de 2006).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (procedente del Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE del 14 de junio de 2006).

## CARACTERÍSTICAS

- Se entiende por enclave laboral el contrato mercantil entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo, calificado como tal, cuyo objeto es la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores discapacitados del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.
- El contrato de enclave laboral debe reunir un contenido mínimo (identificación de las partes, determinación de la obra o servicio objeto del contrato, del centro de trabajo, duración, número de trabajadores y precio convenido).
- Forman parte trabajadores discapacitados pertenecientes a un centro especial de empleo.
- El 60%, como mínimo, de los trabajadores del enclave deberá presentar especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, en concreto:
  - a) Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
  - b) Las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.
  - c) Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%. Este grupo podrá alcanzar hasta un 50% del total del enclave.

- Los demás trabajadores del enclave deberán ser trabajadores discapacitados con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
- El 75%, como mínimo, de los trabajadores del enclave deberá tener una antigüedad mínima de tres meses en el centro especial de empleo.
- Finalizado el contrato de enclave, todos los trabajadores discapacitados seguirán manteniendo su relación laboral con el centro especial de empleo, salvo aquellos que hubieran sido contratados para trabajar en el enclave bajo la modalidad de obra o servicio determinado o aquellos que se incorporen a la empresa colaboradora.
- El trabajador, al ingresar en la empresa colaboradora, pasará a la situación de excedencia voluntaria en el centro especial de empleo en las condiciones que establezca el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, el artículo 46.2 y 5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## INCENTIVOS POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Las empresas colaboradoras que contraten con carácter indefinido a un trabajador discapacitado del enclave que presente especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo tal como se define anteriormente en las letras a) y b) de la columna anterior, salvo si son mujeres con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%, tendrán derecho a las siguientes ayudas:
  - a)** Subvención de 7.814 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada. Esta subvención podrá ser destinada por la empresa colaboradora, total o parcialmente, a servicios de apoyo del trabajador.
  - b)** Contratos suscritos antes del 1 de julio de 2006: Bonificación del 100% en todas las cuotas empresariales de la Seguridad Social, durante toda la vigencia del contrato.
  - c)** Contratos suscritos a partir de 1 de julio de 2006 y del 1 de enero de 2007: Ver "Fomento contratación indefinida".
  - c)** Subvención por adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.
- En los restantes casos, la empresa colaboradora tendrá derecho al régimen general de ayudas a la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad.

## DURACIÓN DEL ENCLAVE LABORAL

- Duración mínima de tres meses y máxima tres años.
- Podrá prorrogarse hasta un máximo de seis años cuando se acredite la contratación indefinida por la empresa colaboradora u otra empresa ordinaria de un trabajador discapacitado del enclave (en empresas de hasta 20 trabajadores) y de dos (cuando la empresa tenga más de 20 trabajadores).

- ▷ Transcurrido ese periodo máximo de seis años, el contrato de enclave finaliza, lo que no impide que el centro especial de empleo y la empresa colaboradora suscriban un nuevo contrato de enclave para otra actividad.

## EXCLUSIONES INCENTIVOS

- ▷ Mismo régimen sobre exclusiones, así como de obligaciones, incluida la de mantenimiento de la estabilidad en el empleo de los trabajadores, que el de las bonificaciones reguladas en el la Ley 43/2006, y el de las bonificaciones y ayudas reguladas en el capítulo II del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.
- ▷ No se aplicará la exclusión por finalización en los últimos tres meses de la relación laboral de carácter indefinido del trabajador discapacitado con el centro especial de empleo.

## 9 Contrato de interinidad

- ▷ Disposición adicional novena, Ley 45/2002, de 12 de diciembre.
- ▷ Art. 15.1.c) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE del 29 de marzo de 1995), Estatuto de los Trabajadores.

## CARACTERÍSTICAS

- ▷ Contrato de interinidad celebrado con personas discapacitadas desempleadas, para sustituir a trabajadores discapacitados que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal.

## INCENTIVOS POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- ▷ Bonificación del 100% de las cuotas empresariales de la seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y de las aportaciones empresariales de recaudación conjunta.

## DURACIÓN

- ▷ Mientras dure la situación de incapacidad temporal del trabajador discapacitado sustituido.

## EXCLUSIONES

- ▷ No hay.

## 10 Empleo con apoyo

- ▷ RD 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 (BOE del 14 de julio de 2007).

## CARACTERÍSTICAS

- ▷ Se entiende por empleo con apoyo el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.
- ▷ Los destinatarios finales del programa de empleo con apoyo serán trabajadores con discapacidad inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados, así como trabajadores con discapacidad contratados por centros especiales de empleo, siempre que, en ambos casos, se encuentren en alguno de los supuestos siguientes:
  - Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
  - Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%
  - Personas sordas y con discapacidad auditiva, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%
- ▷ Los trabajadores deberán ser contratados por una empresa del mercado ordinario de trabajo para ser empleados efectivamente en la organización productiva de la empresa mediante un contrato indefinido o de duración determinada, siempre que la duración del contrato sea, en este caso, como mínimo de seis meses. En el supuesto de contratación a tiempo parcial, la jornada de trabajo será al menos del 50 por 100 de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.
- ▷ Podrán promover proyectos de empleo con apoyo, y ser beneficiarios de las correspondientes subvenciones, las siguientes entidades que suscriban el correspondiente convenio de colaboración con la empresa que va a contratar a los trabajadores con discapacidad a los que se les va a prestar el empleo con apoyo:
  - Asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro.
  - Centros especiales de empleo.
  - Empresas del mercado ordinario de trabajo
- ▷ Las acciones de empleo con apoyo serán llevadas a cabo por preparadores laborales, con capacidad y experiencia mínima. Se fijan los tiempos de atención mínimos por trabajador.

## INCENTIVOS

- ▷ Las empresas tendrán derecho a los beneficios previstos en la normativa sobre contratación de trabajadores con discapacidad en los términos establecidos en la misma (Ley 43/2006, de mejora del crecimiento y del empleo; RD 1451/1983)
- ▷ Subvenciones específicas que se destinarán a financiar costes laborales y de seguridad social que se generen durante el periodo de desarrollo del proyecto de empleo con apoyo, derivados de la contratación de los preparadores laborales por las entidades promotoras de empleo con apoyo.
  - La cuantía de dichas subvenciones:
    - a)** 6.600 euros anuales: por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 %.
    - b)** 4.000 euros anuales: por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 % e inferior al 65 %.
    - c)** 2.500 euros anuales: por cada trabajador con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 %, así como personas sordas y con discapacidad auditiva, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
  - Estas subvenciones se reducirán proporcionalmente en función de la duración del contrato de cada trabajador con discapacidad así como en función de su jornada en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial.
  - Se concederán por períodos máximos de un año, prorrogables hasta dos años y seis meses cuando se detecten situaciones de especial dificultad que exijan necesidades específicas de apoyo, previa solicitud por parte de las entidades interesadas.
  - Las ayudas son compatibles con las ayudas del 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.
  - El procedimiento de concesión de las subvenciones se tramitará en régimen de concurrencia competitiva.

## DURACIÓN

- ▷ Tendrán una duración entre seis meses y un año, prorrogable hasta otro año más.
- ▷ En el caso de trabajadores con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%, el plazo máximo de dos años podrá ampliarse hasta seis meses más, siempre y cuando se detecten situaciones de especial dificultad que exijan necesidades específicas de apoyo.

**Documento elaborado por la Dirección de Relaciones Sociales e Internacionales de Fundación ONCE.**

# INCENTIVOS FISCALES A LA CONTRATACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

## TIPO DE INCENTIVO

### 1 Deducción por creación de empleo de trabajadores con discapacidad

- ▷ Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades. Artículo 41.
- ▷ Esta deducción no se ha visto modificada por la reforma del Impuesto sobre Sociedades introducida por la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

### CARACTERÍSTICAS

- ▷ Deducción de la cuota íntegra de la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores discapacitados con contrato indefinido y a jornada completa, respecto a la plantilla media de trabajadores discapacitados con dicho tipo de contrato del periodo inmediatamente anterior.

### REQUISITOS

- ▷ Contratación de trabajadores calificados como minusválido.
- ▷ Contratación de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de minusválidos.
- ▷ Contratación a jornada completa y de manera indefinida.

### INCOMPATIBILIDAD

- ▷ Los trabajadores que hayan dado derecho a esta deducción no se computarán a efectos de la libertad de amortización con creación de empleo (artículo 109 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades).

### LÍMITES

- ▷ La deducción, junto con el resto de deducciones reguladas en el Capítulo IV del Título VI del Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades (a excepción de la deducción por reinversión de beneficios extraordinarios), no podrá exceder del 35% de la cuota íntegra minorada en las deducciones para evitar la doble imposición interna e internacional y las bonificaciones.
- ▷ Las cantidades no deducidas por insuficiencia de cuota podrán aplicarse en las liquidaciones de los periodos impositivos que concluyan en los 10 años inmediatos y sucesivos.
- ▷ El plazo de 10 años podrá diferirse hasta el primer ejercicio en que, dentro del periodo de prescripción, se produzcan resultados positivos en los siguientes casos:
  - En las entidades de nueva creación.
  - En las entidades que saneen pérdidas de ejercicios anteriores mediante la aportación efectiva de nuevos recursos, sin que se considere como tal la aplicación o capitalización de reservas.

## 2 Deducción por aportaciones a patrimonios protegidos de las personas con discapacidad

- ▷ Deducción por aportaciones a patrimonios protegidos de las personas con discapacidad.
- ▷ Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades. Artículo 43.2 en la redacción dada por la Ley 35/2006, de 28 de noviembre en el punto 2 de la Disposición Final Segunda.
- ▷ Esta deducción se ha visto modificada por la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

### CARACTERÍSTICAS

- ▷ Deducción de la cuota íntegra del 10% de las aportaciones realizadas a favor de patrimonios protegidos de los trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 euros o de sus parientes en línea directa o colateral, hasta el tercer grado inclusive, de sus cónyuges o de las personas a cargo de dichos trabajadores en régimen de tutela o acogimiento regulados en la Ley de protección patrimonial de las personas con discapacidad (Ley 41/2003, de 18 de noviembre, de protección patrimonial de las personas con discapacidad y de modificación del Código Civil, la Ley de Enjuiciamiento Civil y la normativa tributaria con esta finalidad).
- ▷ En caso de trabajadores con retribuciones brutas anuales iguales o superiores a 27.000 euros, la deducción se aplicará sobre la parte proporcional de las contribuciones empresariales y aportaciones que correspondan al importe de la retribución bruta anual de 27.000 euros.
- ▷ Están exentas del Impuesto sobre Sociedades las rentas positivas que se pongan de manifiesto con ocasión de las contribuciones empresariales a patrimonios protegidos.
- ▷ Esta deducción se derogará con efectos para los periodos impositivos que se inicien a partir de 1 de enero de 2011. (Disposición derogatoria segunda de la Ley 35/2006).
- ▷ Hasta su desaparición, el porcentaje de deducción establecido se determinará multiplicándolo por los coeficientes siguientes:
  - 0.8 en los periodos impositivos iniciados a partir de 1 de enero de 2007.
  - 0.6 en los periodos impositivos iniciados a partir de 1 de enero de 2008.
  - 0.4 en los periodos impositivos iniciados a partir de 1 de enero de 2009.
  - 0.2 en los periodos impositivos iniciados a partir de 1 de enero de 2010.
- ▷ El porcentaje de deducción que resulte se redondeará en la unidad superior (Disposición final segunda punto 14.1 de la Ley 35/2006).
- ▷ Se ha previsto un régimen transitorio para la deducción que quede pendiente de aplicar a partir de su derogación.

### REQUISITOS

- ▷ Las aportaciones no podrán exceder de 8.000 euros anuales por cada trabajador o persona discapacitada.

- ▷ En caso de que excedan de límite: darán derecho a practicar la deducción en los cuatro periodos impositivos siguientes, hasta agotar en cada uno de ellos el importe máximo.
- ▷ Si coinciden aportaciones nuevas con deducciones pendientes de practicar: se practicarán, en primer lugar, las deducciones procedentes de aportaciones de ejercicios anteriores.
- ▷ En caso de aportaciones no dinerarias, se tomará como importe de éstas el que resulte de aplicar las reglas contenidas en la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo en su artículo 18.
- ▷ En caso de que se efectúen disposiciones de los bienes o derechos aportados en el periodo en que se hizo la aportación o en los cuatro siguientes, el empresario que realizó la aportación deberá ingresar la cantidad deducida junto con los intereses de demora en el periodo en que se hayan incumplido los requisitos.
- ▷ Obligación del trabajador de comunicar al empresario la disposición de los citados bienes y derechos, tanto si es titular del patrimonio como si la aportación se realizó a favor de patrimonios protegidos de cónyuges, parientes o personas a cargo del trabajador en régimen de tutela o acogimiento.

## INCOMPATIBILIDAD

- ▷ No se puede aplicar respecto de las contribuciones realizadas al amparo del régimen transitorio establecido en las disposiciones transitorias cuarta, quinta y sexta del Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.
- ▷ No se puede aplicar al caso de compromisos específicos asumidos con los trabajadores como consecuencia de un Expediente de Regulación de Empleo.

## LÍMITES

- ▷ La deducción, junto con el resto de deducciones reguladas en el Capítulo IV del Título VI del Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades (a excepción de la deducción por reinversión de beneficios extraordinarios), no podrá exceder del 35% de la cuota íntegra minorada en las deducciones para evitar la doble imposición interna e internacional y las bonificaciones.
- ▷ Las cantidades no deducidas por insuficiencia de cuota podrán aplicarse en las liquidaciones de los periodos impositivos que concluyan en los 10 años inmediatos y sucesivos.
- ▷ El plazo de 10 años podrá diferirse hasta el primer ejercicio en que, dentro del periodo de prescripción, se produzcan resultados positivos en los siguientes casos:
  - En las entidades de nueva creación.
  - En las entidades que saneen pérdidas de ejercicios anteriores mediante la aportación efectiva de nuevos recursos, sin que se considere como tal la aplicación o capitalización de reservas.

## 3 Deducción por gastos de formación profesional

- ▷ Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades. Artículo 40.
- ▷ Esta deducción se ha visto modificada por la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

## CARACTERÍSTICAS

- ▷ Deducción de la cuota íntegra del 5% de los gastos efectuados en el periodo impositivo en la realización de actividades de formación profesional, minorados en el 65% del importe de las subvenciones recibidas e imputables como ingresos.
- ▷ Si los gastos exceden de la media de los dos años anteriores, sobre el exceso se aplicará un porcentaje del 10%.
- ▷ Esta deducción se derogará con efectos para los periodos impositivos que se inicien a partir de 1 de enero de 2011. (Disposición derogatoria segunda de la Ley 35/2006).
- ▷ Hasta su desaparición, el porcentaje de deducción establecido se determinará multiplicándolo por los coeficientes siguientes:
  - 0.8 en los periodos impositivos iniciados a partir de 1 de enero de 2007.
  - 0.6 en los periodos impositivos iniciados a partir de 1 de enero de 2008.
  - 0.4 en los periodos impositivos iniciados a partir de 1 de enero de 2009.
  - 0.2 en los periodos impositivos iniciados a partir de 1 de enero de 2010.
- ▷ El porcentaje de deducción que resulte se redondeará en la unidad superior. (Disposición final segunda punto 14.1 de la Ley 35/2006).
- ▷ Se ha previsto un régimen transitorio para la deducción que quede pendiente de aplicar a partir de su derogación.

## REQUISITOS

- ▷ Definición de Formación Profesional: conjunto de acciones formativas desarrolladas por una empresa directamente o a través de terceros, dirigidas a la actualización, capacitación o reciclaje de su personal y exigido por el desarrollo de sus actividades o características de los puestos de trabajo.
- ▷ También se aplica a los gastos efectuados por la empresa para habituar a los empleados en el uso de las nuevas tecnologías. Se incluyen entre otros, los realizados para promover la conexión a internet, o de la concesión de préstamos para adquirir equipos y terminales necesarios para acceder aun cuando su uso se pueda efectuar fuera del lugar y horario de trabajo. Estos gastos no determinan la obtención de un rendimiento del trabajo para los empleados.

## INCOMPATIBILIDAD

- ▷ No son gastos de formación profesional los que, de acuerdo con normas de IRPF, tengan la consideración de rendimientos del trabajo personal. (Artículo 46 del Real Decreto Legislativo 3/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y artículo 42 de la Ley 35/2006 de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio en vigor a partir de 1 de enero de 2007).

## LÍMITES

- ▷ La deducción, junto con el resto de deducciones reguladas en el Capítulo IV del Título VI del Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades (a excepción de la deducción por reinversión de beneficios extraordinarios), no podrá exceder del 35% de la cuota íntegra minorada en las deducciones para evitar la doble imposición interna e internacional y las bonificaciones.
- ▷ Las cantidades no deducidas por insuficiencia de cuota podrán aplicarse en las liquidaciones de los periodos impositivos que concluyan en los 10 años inmediatos y sucesivos.

- ▷ El plazo de 10 años podrá diferirse hasta el primer ejercicio en que, dentro del periodo de prescripción, se produzcan resultados positivos en los siguientes casos:
  - En las entidades de nueva creación.
  - En las entidades que saneen pérdidas de ejercicios anteriores mediante la aportación efectiva de nuevos recursos, sin que se considere como tal la aplicación o capitalización de reservas.

## 4 Deducción por actividades de investigación y desarrollo

- ▷ Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades. Artículo 35.1.
- ▷ Esta deducción se ha visto modificada por la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

### CARACTERÍSTICAS

- ▷ Deducción en cuota íntegra (30%/10%) por actividades de Investigación y Desarrollo. Entre otras, la concepción de un software avanzado, siempre que suponga un progreso científico o tecnológico significativo o siempre que esté destinado a facilitar a las personas discapacitadas el acceso a los servicios de la sociedad de la información.
- ▷ Se prevé la posibilidad de que el empresario (sujeto pasivo), pueda plantear consultas con carácter vinculante sobre la interpretación y aplicación de la deducción.
- ▷ Para la aplicación de la deducción, los empresarios (sujetos pasivos) pueden aportar informes motivados emitidos por el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio (Director General del Desarrollo Industrial) o, dependiendo de los casos, por el Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial, o el Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía, relativo al cumplimiento de los requisitos exigidos para considerar la actividad como investigación y desarrollo, informe que tendrá carácter vinculante para la Administración Tributaria.
- ▷ Para la aplicación de la deducción se puede solicitar a la Administración la adopción de Acuerdos Previos de Valoración.
- ▷ Esta deducción se derogará con efectos para los periodos impositivos que se inicien a partir de 1 de enero de 2012. (Disposición derogatoria segunda punto 3, de la Ley 35/2006).
- ▷ Hasta su desaparición, el porcentaje de deducción establecido se determinará multiplicándolo por los coeficientes siguientes:
  - 0.92 en los periodos impositivos iniciados a partir de 1 de enero de 2007.
  - 0.85 en los periodos impositivos iniciados a partir de 1 de enero de 2008.
- ▷ El porcentaje de deducción que resulte se redondeará en la unidad inferior. (Disposición final segunda punto 14.2 de la Ley 35/2006).
- ▷ Se ha previsto un régimen transitorio para la deducción que quede pendiente de aplicar a partir de su derogación.

### REQUISITOS

- ▷ Base de la deducción: importe de los gastos de investigación y desarrollo, e inversiones en elementos del inmovilizado material e inmaterial (excluyendo inmuebles y terrenos), minorados en el 65% de las subvenciones recibidas para el fomento de las actividades e imputables como ingreso en el periodo impositivo y directamente imputables a estas actividades.

- ▷ Los gastos deberán estar directamente relacionados con dichas actividades y aplicarse efectivamente a la realización de éstas. Asimismo deben constar específicamente individualizados por proyectos.
- ▷ Podrán incluirse dentro de la base, los gastos correspondientes a actividades realizadas en el exterior, siempre y cuando la actividad de Investigación y Desarrollo principal se desarrolle en España así como los incurridos en la realización de estas actividades en España.
- ▷ Porcentajes de deducción:
  - 30% de los gastos efectuados en el periodo impositivo. En caso de que superen la media de los dos años anteriores, 50% sobre el exceso.
  - Deducción adicional del 20% por gastos de personal correspondientes a investigadores cualificados (necesidad de adscripción en exclusiva y por gastos correspondientes a proyectos contratados con terceros (con determinadas condiciones).
  - 10% de las inversiones en elementos del inmovilizado material e inmaterial (excluidos terrenos e inmuebles) siempre que estén afectos exclusivamente a las citadas actividades. Necesidad de conservar los elementos en el patrimonio hasta que se cumpla su finalidad específica.

## INCOMPATIBILIDAD

- ▷ La deducción del 10% correspondiente a las inversiones en elementos del inmovilizado material e inmaterial es incompatible con el resto de deducciones previstas en el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades a excepción de la recogida en el artículo 42 (deducción por reinversión de beneficios extraordinarios).
- ▷ No se consideran actividades de investigación y desarrollo, actividades que no impliquen una novedad científica o tecnológica y las actividades de producción industrial y provisión de servicios o distribución de bienes y servicios.

## LÍMITES

- ▷ La deducción, junto con el resto de deducciones reguladas en el Capítulo IV del Título VI del Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades (a excepción de la deducción por reinversión de beneficios extraordinarios), no podrá exceder del 35% de la cuota íntegra minorada en las deducciones para evitar la doble imposición interna e internacional y las bonificaciones.
- ▷ Excepción: este límite puede elevarse al 50% cuando el importe de esta deducción que corresponda a gastos e inversiones efectuados en el propio periodo impositivo, exceda del 10% de la cuota íntegra, minorada en las deducciones para evitar la doble imposición interna e internacional y las bonificaciones.
- ▷ Las cantidades no deducidas por insuficiencia de cuota podrán aplicarse en las liquidaciones de los periodos impositivos que concluyan en los 15 años inmediatos y sucesivos.
- ▷ El plazo de 15 años podrá diferirse hasta el primer ejercicio en que, dentro del periodo de prescripción, se produzcan resultados positivos en los siguientes casos:
  - En las entidades de nueva creación.
  - En las entidades que saneen pérdidas de ejercicios anteriores mediante la aportación efectiva de nuevos recursos, sin que se considere como tal la aplicación o capitalización de reservas.

## 2• POR CUENTA PROPIA

### INCENTIVOS AL EMPLEO AUTÓNOMO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

#### Normativa

- ▷ Orden TAS /1622/2007, de 5 de junio (BOE del 7 de junio de 2007).
- ▷ Disposición adicional undécima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, en su redacción dada por la disposición final sexta de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo (BOE del 30 de diciembre de 2006).

#### OBJETO

- ▷ Facilitar la constitución de desempleados en trabajadores autónomos o por cuenta propia

#### AYUDAS

##### ▷ A. SUBVENCIONES:

- ▷ Subvención para el establecimiento.
- ▷ Subvención financiera.
- ▷ Otras subvenciones (asistencia técnica y formación).

##### ▷ B. BONIFICACIONES:

- ▷ Bonificación de cuotas a la Seguridad Social.

#### Subvenciones

##### ▷ SUBVENCIÓN PARA EL ESTABLECIMIENTO:

###### En el ámbito de gestión de las Comunidades Autónomas:

- Hasta un máximo de 10.000 euros. La cuantía la fijará cada Comunidad Autónoma, según el criterio de la dificultad de inserción laboral (incluye desempleados con discapacidad y mujeres desempleadas con discapacidad).

###### En el ámbito de gestión del Servicio Público de Empleo Estatal:

- 8.000 euros para desempleados con discapacidad.
- 10.000 euros para mujeres desempleadas con discapacidad (incremento del 10% si es víctima de violencia de género).

### ▷ **SUBVENCIÓN FINANCIERA:**

#### **En el ámbito de gestión de las Comunidades Autónomas:**

- Reducción de hasta 4 puntos del interés fijado por la entidad de crédito pública o privada, con el límite de hasta 10.000 euros, a determinar por cada Comunidad Autónoma, según el criterio de la dificultad de inserción laboral (incluye desempleados con discapacidad y mujeres desempleadas con discapacidad).

#### **En el ámbito de gestión del Servicio Público de Empleo Estatal:**

- Reducción de hasta 4 puntos del interés fijado por la entidad de crédito pública o privada, con el límite de:
  - 8.000 euros para desempleados con discapacidad.
  - 10.000 euros para mujeres desempleadas con discapacidad (incremento del 10% si es víctima de violencia de género).

### ▷ **Requisitos:**

- Obligaciones del artículo 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, general de Subvenciones.
- Ser desempleado y figurar inscrito como demandante de empleo en los servicios públicos de empleo.
- Realizar la actividad que fundamenta la concesión de la subvención.
- Mantener su actividad empresarial y su alta en Seguridad Social o equivalente durante al menos tres años.
- Acreditar la discapacidad.
- Otros requisitos u obligaciones que establezcan las comunidades autónomas.

### ▷ **Tramitación para solicitar las subvenciones:**

En las Direcciones Provinciales del Servicio Público de Empleo Estatal de Ceuta, Melilla, Vizcaya, Guipúzcoa y Álava. En el resto de provincias ante la Unidad correspondiente de la Comunidad Autónoma al tener transferidas estas competencias.

## **Bonificaciones**

▷ Las personas con discapacidad, que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se beneficiarán, durante los cinco años siguientes a la fecha de alta, de una bonificación del 50 por 100 de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo vigente en cada momento en el mencionado Régimen Especial.

## INCENTIVOS FISCALES PARA TRABAJADORES AUTÓNOMOS QUE SEAN PERSONAS CON DISCAPACIDAD

### TIPO DE INCENTIVO

# 1 Reducción en el rendimiento neto de actividades económicas

- ▷ Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no residentes y sobre el Patrimonio.
- ▷ Artículo 32.

### CARACTERÍSTICAS

- ▷ Reducción del rendimiento neto de actividades económicas en las siguientes cuantías:
  - 4.000 euros anuales si los contribuyentes tienen un rendimiento neto igual o inferior a 9.000 euros anuales.
  - 4.000 euros menos el resultado de multiplicar por 0,35 la diferencia entre el rendimiento neto de actividades económicas y 9.000 euros anuales para aquellos contribuyentes con rendimientos netos comprendidos entre 9.000,01 y 13.000 euros.
  - 2.600 euros anuales para aquellos contribuyentes con rendimientos netos de actividades económicas superiores a 6.500 euros anuales.
- ▷ Adicionalmente, las personas con discapacidad que obtengan rendimientos netos derivados del ejercicio de actividades económicas podrán minorar el rendimiento neto en 3.200 euros anuales.
- ▷ La reducción se incrementa a 7.100 euros anuales para las personas con discapacidad que acrediten necesitar ayuda de terceras personas o movilidad reducida o un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

### REQUISITOS

- ▷ Realización de actividades económicas en el sentido previsto en el artículo 27 de la Ley 35/2006.
- ▷ El rendimiento neto de la actividad económica deberá determinarse con arreglo al método de estimación directa.
- ▷ La totalidad de las entregas de bienes o prestaciones de servicios deben hacerse a una única persona física o jurídica, no vinculada.
- ▷ El conjunto de gastos deducibles correspondientes a sus actividades económicas no puede exceder del 30% de sus rendimientos íntegros declarados.
- ▷ Deben cumplirse todas las obligaciones formales y de control que se determinen.
- ▷ No pueden percibirse rendimientos del trabajo en el periodo impositivo y,
- ▷ Al menos el 70% de los ingresos del periodo impositivo tienen que estar sujetos a retención o ingreso a cuenta.

### INCOMPATIBILIDAD

- ▷ Si el rendimiento neto se determina con arreglo a la modalidad simplificada, será incompatible con lo previsto en el artículo 30.2.4 que prevé las reglas para la cuantificación de determinados gastos deducibles en el caso de empresarios y profesionales, incluyendo los de difícil cuantificación.

### LÍMITES

- ▷ Como consecuencia de la aplicación de esta reducción, el saldo resultante de las actividades económicas no puede ser negativo.

## 2 Estimación objetiva: cálculo del rendimiento neto previo, personal asalariado

- ▷ Orden EHA/804/2007, de 30 de marzo, por la que se desarrollan para el año 2007 el método de estimación objetiva del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y el régimen especial simplificado del Impuesto sobre el Valor Añadido.
- ▷ La Orden se actualiza anualmente.

### CARACTERÍSTICAS

- ▷ Para el cálculo del Rendimiento Neto previo se computará en un 60% el personal asalariado que tenga un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100.

### REQUISITOS

- ▷ Realización de actividades económicas susceptibles de acogerse al régimen de estimación objetiva según lo previsto en el artículo 31 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

## 3 Estimación objetiva: cálculo del rendimiento neto previo, personal no asalariado

- ▷ Orden EHA/804/2007, de 30 de marzo, por la que se desarrollan para el año 2007 el método de estimación objetiva del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y el régimen especial simplificado del Impuesto sobre el Valor Añadido.
- ▷ La Orden se actualiza anualmente.

### CARACTERÍSTICAS

- ▷ Para el cálculo del Rendimiento Neto previo se computará en un 75 por 100 el personal no asalariado que tenga un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100.

### REQUISITOS

- ▷ Realización de actividades económicas susceptibles de acogerse al régimen de estimación objetiva según lo previsto en el artículo 31 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas..
- ▷ Si el cónyuge o hijos menores tienen la condición de no asalariados se computan al 50 por 100 siempre que el titular de la actividad se compute por entero, antes de aplicar en su caso la reducción que aquí se comenta, y no haya más de una persona asalariada. Esta reducción se practicará después de haber aplicado en su caso, la correspondiente por grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100.



## Dónde acudir para contratar a personas con discapacidad

### FSC CENTRAL:

Tel.: 914 68 85 00  
E-mail: fsc.atencion.cliente@fsc.es

### ANDALUCÍA:

FSC Sevilla:  
Tel.: 954 46 03 95  
E-mail: fsc.andalucia@fsc.es

### FSC Málaga:

Tel.: 952 34 66 15

### FSC Granada:

Tel.: 958 22 20 67

### ARAGÓN:

FSC Zaragoza:  
Tel.: 976 25 82 25  
E-mail: fsc.aragon@fsc.es

### ASTURIAS:

FSC Oviedo:  
Tel.: 985 20 43 88 / 20 34 25  
E-mail: fsc.asturias@fsc.es

### BALEARES:

FSC Palma de Mallorca:

Tel.: 971 77 75 52

E-mail: fsc.baleares@fsc.es

### CANARIAS:

FSC Santa Cruz de Tenerife:  
Tel.: 922 27 33 66  
E-mail: fsc.canarias@fsc.es

### FSC Las Palmas de Gran Canaria:

Tel.: 928 43 34 68

### CANTABRIA:

FSC Santander:  
Tel.: 942 23 24 24  
E-mail: fsc.cantabria@fsc.es

### CASTILLA Y LEÓN:

FSC Valladolid:  
Tel.: 983 22 38 22 / 36 76  
E-mail:  
fsc.castillaleon@fsc.es

### FSC León:

Tel.: 987 22 05 65

### CASTILLA LA MANCHA:

FSC Toledo:

Tel.: 925 21 24 55

E-mail: fsc.clm@fsc.es

### CATALUÑA:

FSC Barcelona:  
Tel.: 932 38 49 49  
E-mail: fsc.cataluna@fsc.es

### EXTREMADURA:

FSC Mérida:  
Tel.: 924 30 15 61 / 30 09 55  
E-mail: fsc.extremadura@fsc.es

### GALICIA:

FSC Santiago:  
Tel.: 981 55 44 83  
E-mail: fsc.galicia@fsc.es  
FSC La Coruña:  
Tel.: 981 14 51 09

FSC Vigo: Tel.: 986 44 12 55

### MADRID:

FSC Madrid:  
Tel.: 917 13 15 50  
E-mail: fsc.madrid@fsc.es

### MELILLA:

FSC Melilla:  
Tel.: 952 68 59 19  
Fax: 952 68 49 09

### MURCIA:

FSC Murcia:  
Tel.: 968 28 62 88  
E-mail: fsc.murcia@fsc.es

### LA RIOJA:

FSC Logroño:  
Tel.: 941 23 64 90

### COMUNIDAD VALENCIANA:

FSC Valencia:  
Tel.: 963 80 99 99  
E-mail: fsc.valencia@fsc.es

### FSC Alicante:

Tel.: 965 24 17 27  
E-mail: fsc.alicante@fsc.es

### PAÍS VASCO:

FSC Bilbao:  
Tel.: 946 79 01 17  
Fax: 944 16 56 81

## Soluciones personalizadas para la adaptación de un puesto de trabajo: Herramienta APTRA

La aplicación denominada Adecuación de puestos de trabajo, recomendaciones y ayudas técnicas -APTRA- es una herramienta informática interactiva desarrollada con criterios de accesibilidad en entorno web y creada para informar de las recomendaciones organizativas, del entorno y de adaptación de puesto que, en caso de ser necesario, contribuyen a la incorporación al trabajo de personas con discapacidad.

Pone a disposición de empresarios o áreas de recursos humanos ejemplos reales de puestos de trabajo desempeñados por personas con discapacidad con las adecuaciones que han precisado, a la par que les permite analizar y resolver sus propias situaciones para lo que cuentan con apoyo profesional experto permanente.

Forma parte del proyecto global de integración laboral y mejora de la calidad del empleo de personas con discapacidad liderado por la Fundación ONCE con la cofinanciación de los Fondos Estructurales de la Unión Europea.

Puede accederse a ella a través del siguiente enlace con la página web de Fundación ONCE: <http://www.fundaciononce.es>

“ La excelencia en la gestión sólo se puede alcanzar teniendo en cuenta el factor de la diversidad.

**Jesús Fernández de la Vega Sanz**  
Director General de RRHH  
Repsol YPF

“ En Carrefour contratamos discapacitados porque generan una calidad de trabajo extraordinaria y aportan un valor muy importante a la empresa. Pensamos que pueden ser un buen ejemplo para otras empresas que se animen a seguir por esta línea.

**Guillermo de Rueda Escardo**  
Director  
Fundación Solidaridad Carrefour

“ Hay que adecuar la discapacidad de cada persona a un tipo de trabajo en el que se sienta realizada.

**Francisco Martín Frías**  
Presidente  
MRW

“ La sensibilidad social ya demanda la necesidad de construir una sociedad donde todas las personas, sin exclusión, tengan su sitio. Ahí se ubica la Responsabilidad Social de las Empresas. Es urgente generar un mercado de empleo integrador, no excluyente de nadie que desee trabajar.

**Marcos de Castro**  
Presidente  
CEPES (Confederación Empresarial Española de la Economía Social)

“ Las personas con discapacidad de nuestra plantilla son exactamente iguales que el resto de los trabajadores y, en ocasiones, incluso mejores.

**Ángel Lucio Martín**  
Director General de Sistemas Logísticos y BPO  
Indra

“ Las personas con discapacidad no queremos que el empleo sea una limosna, un acto de caridad o un maquillaje frente al exterior, sino que aspiramos a poner en valor nuestras capacidades de igual manera que lo haría cualquier persona sin ningún tipo de discapacidad y estamos preparados para dar el máximo de nosotros mismos, sea por cuenta ajena o como trabajadores autónomos, como es mi caso.

**Mª Gracia Aybar**  
Trabajadora Autónoma  
Seda y Organza Novias

“ Las personas con discapacidad nos aportan las ganas de sentirse útiles y contagian su ilusión al resto de trabajadores que no pertenecen a ese colectivo. Aquí, el proceso de selección es igual para todos.

**Miguel Ángel García**  
Director de RRHH  
Grupo VIPS

**PROGRAMA OPERATIVO DE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN**



UNION EUROPEA  
Fondo Social Europeo



2007 — Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos