

LEGISLACIÓN PARA EMPRESAS

- 1. Si he despedido a una persona con discapacidad con un contrato indefinido bonificado, ¿puedo contratar a otra persona con discapacidad y bonificarme también? ¿Hay que esperar entre un contrato y otro algún tiempo?**

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 doce meses de las bonificaciones establecidas en el programa de fomento del empleo. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.

El periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

- 2. Si realizo un contrato temporal para personas con discapacidad de un año y tengo que proceder al despido con anterioridad al fin del contrato, ¿tengo de devolver las bonificaciones? ¿Se me aplicará algún otro tipo de sanción por parte de la Seguridad Social?**

Existe la obligación por parte de quien emplea de realizar un contrato de 12 meses como mínimo si se hace un contrato de fomento del empleo temporal bonificado. No se puede realizar de menor duración y se deben cumplir todos los requisitos a la hora de realizar esta contratación. Puesto que no se ha cumplido con uno de los requisitos (12 meses de contrato), existe el riesgo de tener que devolver las cantidades dejadas de ingresar por no cumplir con los requisitos para obtener la bonificación.

- 3. ¿Qué tengo que hacer para constituirme como Centro Especial de Empleo? ¿Y qué beneficios tengo?**

NOTA: No se pueden poner todos los requisitos necesarios para crear un Centro Especial de Empleo, ya que la contestación ocuparía mucho. Se indica lo básico.

Como requisitos básicos para la creación de un Centro Especial de Empleo, tiene que obtener la calificación de Centro Especial de Empleo en primer lugar solicitándolo ante el órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma y cumpliendo todos los requisitos.

Un Centro Especial de empleo es una empresa cuyo objetivo principal es el de proporcionar a los trabajadores y trabajadoras con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado adecuado a sus características personales para poder acceder al mercado ordinario de trabajo.

Su personal debe estar constituido en su mayoría por personas con discapacidad y como mínimo debemos tener en cuenta que al menos el 70% deben ser personas con discapacidad para poder acceder a determinadas subvenciones.

También podrán acceder a la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social del 100%.

También pueden obtener ayudas los Centros Especiales de Empleo para proyectos generadores de empleo, en concreto pueden obtener unos 12.020,24 euros por puesto de trabajo creado con carácter estable, si el CEE supera el 90 por 100 de trabajadores con discapacidad respecto del total de su plantilla; o bien 9.015,18 euros por puesto de trabajo creado de carácter estable si el número de trabajadores o trabajadoras con discapacidad del CEE está comprendido entre el 70 por 100 y el 90 por 100 del total de la plantilla.

Otra ayuda importante es una subvención del 50% del SMI por cada puesto de trabajo de persona con discapacidad (ver requisitos).

Más información: www.sepe.es

4. ¿Me puedo bonificar al contratar a una persona con discapacidad a jornada parcial cuando esa persona ya tiene un contrato bonificado en otra empresa, se supone que a jornada parcial también?

Uno de los requisitos para poder acceder a los contratos bonificados para personas con discapacidad es el estar en el desempleo, con lo que la segunda empresa no podría cumplir con el requisito de que la persona esté en desempleo; lo cual le dejaría fuera de la aplicación de las bonificaciones.

5. Si una persona está con un contrato indefinido bonificado y causa baja voluntaria para incorporarse a otro puesto de trabajo, esta segunda empresa ¿se puede bonificar?

Si es un contrato indefinido en la nueva empresa, el trabajador o trabajadora no podrá ser contratada hasta que no hayan pasado tres meses desde el contrato anterior indefinido bonificado, y 24 meses si es una empresa del mismo grupo de empresas o la misma empresa.

6. ¿Hasta qué grado de parentesco puede tener el trabajador/a y el empresario/a para acceder a las bonificaciones?

Están excluidos de las bonificaciones a la contratación los siguientes tipos de contrataciones:

- Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario/a o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

No será de aplicación esta exclusión cuando quien emplea sea trabajador/a autónomo/a que contrate como trabajador o trabajadora por cuenta ajena a los hijos/as menores de treinta años, tanto si conviven o no, o cuando se trate de trabajadores/as autónomos/as sin personal asalariado, y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.

7. Le han dado una IPT (incapacidad permanente total) a una persona de mi empresa. ¿Puedo ubicarla en otro puesto sin que pierda su pensión?

En caso de incapacidad permanente total para la profesión que ejercía la persona del grupo profesional en que aquélla estaba encuadrada, la pensión vitalicia correspondiente será compatible con el salario que pueda percibir el trabajador o trabajadora en la misma empresa o en otra distinta, siempre y cuando las funciones no coincidan con aquellas que dieron lugar a la incapacidad permanente total.

Si se ubica a la persona en otro puesto con otras funciones que no coincidan con las que dieron lugar a la incapacidad permanente no perdería la pensión.

De igual forma podrá determinarse la incompatibilidad entre la percepción del Incremento del 20% para quienes son mayores de 55 años y la realización de trabajos, por cuenta propia o ajena, incluidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social.

8. ¿Un/a trabajador/a puede dar lugar a distintas bonificaciones del programa de fomento del empleo de la Ley 43/2006?

En el supuesto en que la contratación de trabajadores/as pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos para los que están previstas bonificaciones en el programa de fomento del empleo regulado en la ley 43/2006, sólo será posible aplicarlas respecto de uno de ellos, correspondiendo la opción a la persona beneficiaria en el momento de formalizar el alta en la Seguridad Social que da derecho a la aplicación de las bonificaciones.

Esto es para el caso de contratos bonificados del programa de contratación indefinida.

Las bonificaciones no podrán, en ningún caso, superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social que hubiera correspondido ingresar.

Ver especificidades de la normativa.

9. Si contrato a tiempo parcial ¿también tendría derecho a subvenciones y/bonificaciones?

Si, en todos los casos del programa de fomento del empleo (ley 43/2006) (con excepción de lo previsto para centros especiales de empleo) cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por 100 de la cuantía prevista.