Ventajas económicas

Contratar un discapacitado cuenta con importantes ayudas y subvenciones, que pueden alcanzar hasta los 7.000 euros por contrato. Veamos algunas medidas en detalle:

Isabel García Méndez

La incorporación de discapacitados, además de ser obligatoria por ley, abre la puerta a contratos con la administración. Es requisito indispensable para acceder a concursos públicos.

CONTRATO TEMPORAL

- **Bonificaciones de la cuota empresarial de la Seguridad Social.** Contratar temporalmente a un discapacitado cuenta con una desgravación total de la cuota de la Seguridad Social durante la vida del contrato en el caso del primer discapacitado, del 75% para el resto; del 90% si son mujeres mayores de 45 años y 80%, si están por debajo de esa edad. En general, se calcula una bonificación de la cuota empresarial de la empresa que alcanza los 3.500 euros anuales, una cantidad que sube hasta los 4.100 euros si es mujer o si es mayor de 45 años y a los 4.700 euros si es mujer mayor de 45 años. Si la discapacidad es severa, las cantidades se incrementan hasta los 4.100, 4.700 y 5.300 euros anuales, respectivamente.

- **Subvención de hasta 901,52 euros por adaptación de puesto de trabajo.**

CONTRATO INDEFINIDO

- **Bonificación de la cuota empresarial total.** Es del 90% para mayores de 45 años y del 100% si son mujeres; 70% en 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. En general, se establecen bonificaciones de la cuota empresarial de la Seguridad Social de 4.500 euros anuales, que sube hasta los 5.350 euros si es mujer y hasta los 5.700 euros para los mayores de 45 años. Cuando se trata de una discapacidad severa, estas cuantías se elevan hasta alcanzar los 5.100, 5.950 y 6.300 euros anuales, respectivamente. Estas cantidades se ajustarán en los casos de contratos a tiempo parcial, de acuerdo con el porcentaje recogido más arriba.

- **Subvención de 3.907 euros, al comienzo del contrato.** Se modulará para los contratos indefinidos a tiempo parcial, en función de la jornada.

- **Deducción del Impuesto de Sociedades** de 6.000 euros por cada contrato.

- **Subvención de hasta 901,52 euros** en concepto de adaptación de puesto de trabajo.

- **Integración en cooperativas y sociedades laborales.** Hasta 10.000 euros por cada minusválido 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 tres años, si fuese inferior deberá ser sustituido por otro trabajador con discapacidad.

CONTRATO DE FORMACIÓN O EN PRÁCTICAS

- **Contratos de formación o contratos en prácticas.** En este caso, la empresa tiene derecho a la reducción del 50% de la cuota de la Seguridad Social el tiempo de duración de contrato. También se beneficia de una subvención para adaptar el puesto de trabajo, siempre que el contrato dure, como mínimo, un año.

CONTRATO DE INTERINIDAD O DE SUSTITUCIÓN

- **Reducción del 100% de la cuota de la Seguridad Social. Resumiendo, como recoge la Fundación Mapfre en su estudio Discapacitados y Empresas. Un análisis de productividad, la diferencia entre el coste laboral que supone para la empresa la contratación de un trabajador con o sin discapacidad rondaría los 28.866,12 euros al año, en el caso de un profesional sin discapacidad, que se reduciría hasta los 25.366,12 si se trata de un contrato temporal con discapacidad normal, o los 23.566 de una discapacidad severa, o los 20.459,12 y los 18.659,12 euros, respectivamente, para la discapacidad normal o severa de un contrato indefinido.**

OTRAS VENTAJAS

Además de las económicas, la contratación de minusválidos puede traer consigo otras ventajas:

- **De carácter empresarial.** Desde Cocemfe (Confederación Estatal Coordinadora de Minusválidos Físicos de España) insisten en que estas iniciativas mejoran notablemente la imagen de la empresa ante sus distintos públicos (distribuidores, empleados y clientes), así como pueden abrir las puertas a nuevos ingresos. Existen muchos concursos públicos para los que es condición imprescindible cumplir con una serie de requisitos sociales, entre los que la incorporación laboral de discapacitados puede ser una diferenciación importante frente al resto de la competencia.

- **Ventajas laborales**. Los expertos mencionan también otras ventajas relacionadas con la mejora del clima laboral (puede suponer un aumento de la solidaridad en el conjunto de los trabajadores), se potencia la capacidad de resolución de conflictos (los minusválidos tienen la sensación de que nada es un problema, todo se puede resolver) y se potencia el compromiso. “Al ser personas que han tenido que superar muchas trabas y muchos obstáculos, cuando les ofrecen una oportunidad son extremadamente leales y fieles. Su compromiso es altísimo y su índice de rotación es prácticamente nulo”, insiste Pilar González.