



GUÍA DE INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado

<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Edición realizada por el Servicio Público de Empleo Estatal
Condesa de Venadito, 9. 28027 Madrid

NIPO: 120-22-021-8

Actualizada a marzo 2022

Índice de contenidos

- [Introducción](#)
- [Integración de los trabajadores con discapacidad en el Sistema Ordinario de Trabajo](#)
- [Integración de los trabajadores con discapacidad en el Sistema Protegido de Trabajo](#)
- [Medidas de tránsito del empleo protegido al ordinario](#)

Introducción

Las personas con discapacidad conforman un grupo vulnerable y numeroso al que el modo en que se estructura y funciona la sociedad ha mantenido habitualmente en conocidas condiciones de exclusión. Este hecho ha comportado la restricción de sus derechos básicos y libertades condicionando u obstaculizando su desarrollo personal así como el disfrute de los recursos y servicios disponibles para toda la población y la posibilidad de contribuir con sus capacidades al progreso de la sociedad.

El anhelo de una vida plena y la necesidad de realización personal mueven a todas las personas, pero esas aspiraciones no pueden ser satisfechas si se hallan restringidos o ignorados los derechos a la libertad, la igualdad y la dignidad. Este es el caso en que se encuentran aún hoy mujeres y hombres con discapacidad, quienes, a pesar de los innegables progresos sociales alcanzados, ven limitados esos derechos en el acceso o uso de entornos, procesos o servicios que o bien no han sido concebidos teniendo en cuenta sus necesidades específicas o bien se revelan expresamente restrictivos a su participación en ellos.

Existe, pues, un variado y profuso conjunto de impedimentos que privan a las personas con discapacidad del pleno ejercicio de sus derechos. Los efectos de estos obstáculos se materializan en una situación de exclusión social que debe ser inexcusablemente abordada por los poderes públicos.

La integración social de las personas con discapacidad es un derecho constitucional, y corresponde a estos poderes públicos llevar a cabo políticas que eliminen las barreras que la impiden o dificultan.

La incorporación al mercado laboral de este colectivo es un factor destacado para conseguir su plena integración.

A continuación, se resumen los tipos de contratación y las ayudas que se destinan a la inserción laboral de las personas con discapacidad. Se trata de un compendio de las medidas existentes hasta el momento que pretende servir de guía tanto a empresas e instituciones como a los trabajadores.

Integración de los trabajadores con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo



Cuota de reserva y Medidas alternativas

Las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores que exceda de 50 estarán obligadas a emplear **un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2 %**, salvo convenio colectivo o voluntad del empresario, siempre que se apliquen medidas alternativas.

En las ofertas de empleo público se reservara un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad.

Excepcionalidad

Imposibilidad de que los Servicios Públicos de Empleo o las Agencias de Colocación puedan atender la oferta de empleo después de haber efectuado las gestiones de intermediación necesarias.

Acreditación por parte de la empresa de cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven especial dificultad para incorporar a trabajadores con discapacidad.

Medidas alternativas

Realización de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo (CEE) o con un trabajador autónomo con discapacidad (para el suministro de bienes, o para la prestación de servicios ajenos).

Realización de donaciones y acciones de patrocinio.

Constitución de Enclaves Laborales.

Normativa

Artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Real Decreto-Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.

Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

Contratación por cuenta ajena

Contrato indefinido

Subvenciones *

Por cada contrato indefinido a una persona con discapacidad, a jornada completa, el empleador recibirá 3.907 €. Si el contrato indefinido es a tiempo parcial, esta cantidad se reducirá proporcionalmente en función de la jornada establecida.

Además, por la adaptación de puestos de trabajo, la dotación de equipos de protección o la eliminación de barreras, el empleador recibirá una subvención de hasta 902 €.

* Las subvenciones son gestionadas por las comunidades autónomas

Bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social durante la vigencia del contrato

Trabajadores sin discapacidad severa:



Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.500 €/año	5.350 €/año
Con 45 años o más	5.700 €/año	5.700 €/año

Trabajadores con discapacidad severa:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	5.100 €/año	5.950 €/año
Con 45 años o más	6.300 €/año	6.300 €/año

Deducciones de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades

9.000 € por persona y año en que se haya incrementado el promedio de trabajadores en plantilla con un **grado de discapacidad igual o superior al 33 %**.

12.000 € por persona y año en que se haya incrementado el promedio de trabajadores en plantilla con un **grado de discapacidad igual o superior al 65 %**.

Otras subvenciones

Subvenciones específicas para programas de empleo con apoyo, según establece el Real Decreto 870/2007.

Normativa

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 y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores discapacitados

Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el 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 y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores discapacitados.

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Real Decreto 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.

Artículo 30 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

Contrato temporal de fomento de empleo

Características

Duración entre doce meses y tres años.

El trabajador tiene derecho a una **indemnización** de doce días de salario por año trabajado.

En los doce meses anteriores a la contratación, la empresa contratante no puede haber extinguido contratos indefinidos:

por despido reconocido,



o declarado improcedente,
o por despido colectivo.

Bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social durante vigencia contrato

Trabajadores sin discapacidad severa:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	3.500 €/año	4.100 €/año
Con 45 años o más	4.100 €/año	4.700 €/año

Trabajadores con discapacidad severa:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.100 €/año	4.700 €/año
Con 45 años o más	4.700 €/año	5.300 €/año

Otras ayudas

Incentivos por adaptación de puestos.

Si el contrato se transforma en indefinido en cualquier momento, se aplicarán las mismas bonificaciones y subvenciones que las del contrato indefinido inicial.

Normativa

Disposición adicional 1ª de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Contratos formativos

Contrato para la formación en alternancia

Características del contrato y Requisitos de los trabajadores

Duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de un tres meses y un máximo de dos años.

Carecer de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de la en práctica profesional.

No hay límite de edad cuando se celebra con personas con discapacidad.

El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65%, durante el primer año o al 85% durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada legal.

Incentivos

Bonificación del **100 %** de todas las cuotas de la Seguridad Social en empresas con **plantilla inferior a 250 trabajadores**.



Bonificación del **75 %** de todas las cuotas de la Seguridad Social en empresas con **plantilla superior a 250 trabajadores**.

Asimismo, estos contratos se bonificarán al **100 %** de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.

Además: De acuerdo con lo establecido en la Disposición adicional vigésima, del Estatuto de los Trabajadores las empresas que celebren contratos para la formación en alternancia trabajadores/as con discapacidad tendrán derecho a una reducción del 50 % en las cuotas empresariales de la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación en alternancia. Esta reducción será compatible con la reducción/bonificación de los párrafos anteriores cuando esta reducción/bonificación no supere el 100 % y hasta dicho límite o bien no pudiera aplicarse por no cumplir los requisitos o encontrarse en alguna de las exclusiones de acuerdo con lo establecido en la Ley 43/2006.

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

Observaciones

Por transformación del contrato a la finalización de su duración inicial o prorrogada, cualquiera que sea la fecha de su celebración, reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años de 1.500 €/año (1.800 €/año si se trata de mujeres).

Normativa

Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Artículo 11.2, Disposición Adicional segunda y Disposición Adicional vigésima del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3, Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Contrato para la obtención de la práctica profesional

Características del contrato y Requisitos de los trabajadores

Duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año (los convenios de ámbito sectorial, estatal o autonómico podrán determinar la duración del contrato atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar).

El trabajador debe poseer un título universitario o un título de grado medio o superior, especialista, master profesional o certificado del sistema de formación profesional de acuerdo con lo previsto en la ley orgánica 5/2002, de 19 de junio, de cualificaciones y de la formación profesional, así como quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

El contrato debe formalizarse dentro de los cinco años siguientes a la terminación de los estudios.

Bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social durante vigencia contrato



Las empresas, de acuerdo con lo establecido en la Disposición adicional vigésima, que celebren contratos formativos para la obtención de la práctica profesional con trabajadores/as con discapacidad tendrán derecho a una reducción, durante la vigencia del contrato, del 50 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes.

Si la duración del contrato es igual o superior a doce meses, la empresa podrá solicitar subvenciones para la adaptación del puesto, eliminación de las barreras o dotación de medios de protección personal.

Observaciones

Por transformación del contrato a la finalización de su duración inicial o prorrogada, cualquiera que sea la fecha de su celebración, reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años de 500 €/año (700 €/año si se trata de mujeres).

Normativa

Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Artículo 11.3, Disposición Adicional segunda y Disposición Adicional vigésima del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Contrato de sustitución

Características

Su objetivo es sustituir a un trabajador con discapacidad que se encuentre en situación de baja por incapacidad transitoria por otro trabajador desempleado con discapacidad.

Bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social

100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social durante la vigencia del contrato.

Normativa

Disposición adicional 9ª de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

Empleo por cuenta propia

Programa de promoción de empleo autónomo para personas con discapacidad

Subvenciones

Por establecimiento como trabajador autónomo, hasta un máximo de **10.000 €**.

De los **intereses de los préstamos** que fueran necesarios para la constitución de la persona con



discapacidad como trabajador autónomo, reducción de hasta cuatro puntos sobre el interés fijado por la entidad financiera que conceda el préstamo.

Para **asistencia técnica**, el 75 % del coste de los servicios prestados (con un tope de hasta 2.000 €).

Para **formación**, el 75 % del coste de los cursos (con un tope de hasta 3.000 €).

Normativa

Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo.

Capitalización de las prestaciones por desempleo y subvención de cuotas a la Seguridad Social

Las personas con una discapacidad mayor o igual al 33 % pueden solicitar el 100 % de la prestación contributiva en un pago único.

Es posible solicitar el abono del valor actual del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo a los beneficiarios de prestaciones en ciertos supuestos:

Ser perceptor de una prestación de desempleo de nivel contributivo por haber cesado de forma definitiva en su relación laboral.

Tener, al menos, tres meses de prestación pendientes de percibir.

No haber obtenido el reconocimiento de un pago único en los 4 años anteriores a la fecha de solicitud.

Que la actividad profesional que va a desarrollar sea una de las siguientes:

Actividad como trabajador autónomo

Constitución o incorporación a una cooperativa o sociedad laboral o mercantil.

Iniciar la actividad en el plazo máximo de un mes desde la resolución de concesión del derecho y en todo caso, con fecha posterior a la solicitud.

Según la actividad que preveas realizar

Puedes solicitar y obtener alguna de las siguientes modalidades:

Como trabajador autónomo

Tienes **tres opciones**:

Podrás percibir el valor actual del importe de la prestación contributiva.

Si no obtienes **el total de la cuantía de tu prestación en un solo pago**, puedes solicitar simultáneamente el abono del importe restante para financiar el coste de las cuotas mensuales de Seguridad Social durante el desarrollo de tu actividad.

Puedes solicitar y obtener exclusivamente **la cantidad que justifiques como inversión**.

Puedes solicitar y obtener exclusivamente **el importe total de la prestación pendiente de percibir** para la subvención de cuotas mensuales a la Seguridad Social.

Como socio trabajador o de trabajo de carácter estable en una cooperativa existente o de nueva creación

Tienes **tres opciones**:

Puedes solicitar y obtener en un solo pago **la cantidad que tengas que desembolsar** como



aportación obligatoria, y en su caso, voluntaria y cuota de ingreso para adquirir la condición de cooperativista, sin que se puedan financiar desembolsos futuros o pagos aplazados. Se abonará como pago único la cuantía de la prestación, calculada en días completos, de la que se reducirá el importe relativo al interés legal del dinero.

Si no obtienes el total de la cuantía de tu prestación en un solo pago, puedes solicitar simultáneamente el abono del importe restante para financiar el coste de las cuotas mensuales de Seguridad Social durante el desarrollo de tu actividad.

Puedes solicitar y obtener exclusivamente **la cantidad que justifiques** como aportación obligatoria y, en su caso, voluntaria y cuota de ingreso a la cooperativa.

Puedes solicitar y obtener exclusivamente **el importe total de la prestación pendiente de percibir** para la subvención de cuotas mensuales de la Seguridad Social.

Como socio trabajador o de trabajo de carácter estable en una sociedad laboral existente o de nueva creación

Tienes **tres opciones**:

Puedes solicitar y obtener en un solo pago **la cantidad que tengas que desembolsar** para adquirir la condición de socio en concepto de acciones o participaciones del capital social de la empresa, sin que se puedan financiar ampliaciones de capital, desembolsos futuros o pagos aplazados. Se abonará como pago único la cuantía de la prestación, calculada en días completos, de la que se reducirá el importe relativo al interés legal del dinero.

Si no obtienes el total de la cuantía de tu prestación en un solo pago, puedes solicitar simultáneamente el abono del importe restante para financiar el coste de las cuotas mensuales de Seguridad Social durante el desarrollo de tu actividad.

Puedes solicitar y obtener exclusivamente **la cantidad que justifiques** como desembolso para adquirir la condición de socio en concepto de acciones o participaciones del capital social de la empresa.

Puedes solicitar y obtener exclusivamente **el importe total de la prestación pendiente de percibir** para la subvención de cuotas mensuales de la Seguridad Social.

Como socio trabajador, menor de treinta años

Cuando capitalices la prestación contributiva puedes destinar hasta el 100 % de su importe para realizar una aportación al capital social de una entidad mercantil de nueva constitución o constituida en un plazo máximo de 12 meses anteriores a la aportación, siempre que:

Desarrolles una actividad profesional o laboral de carácter indefinido respecto a la misma, independientemente del régimen de la Seguridad Social en el que esté encuadrado.

En el caso de realizar una actividad por cuenta ajena de carácter indefinido, ésta deberá mantenerse un mínimo de 18 meses.

No hayas mantenido un vínculo contractual previo con dicha sociedad ni hayas sido trabajador autónomo económicamente dependiente que tuvieras suscrito con la misma sociedad como cliente un contrato registrado en el Servicio Público de Empleo Estatal.

Si no hubieras percibido la totalidad de la prestación en un pago único, podrás también solicitar el importe restante para subvencionar tu cotización mensual a la Seguridad Social.

Si eres menor de 30 años puedes destinar la prestación que se capitaliza a sufragar los gastos de constitución y puesta en funcionamiento de entidades, así como al pago de las tasas y los servicios



específicos de asesoramiento, formación e información relacionados con la actividad a emprender.

Normativa

Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento del empleo.

Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

Bonificaciones y reducciones de cuotas a la Seguridad Social

Cuando se cause alta inicial en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o no hubieran estado en alta en los últimos 2 años inmediatamente anteriores y:

Que opten por la **base mínima de cotización**:

Reducción de **60 euros mensuales** por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, durante los primeros 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.

Bonificación sobre la cuota por contingencias comunes, equivalente al 50% del resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente incluida la incapacidad temporal, durante los 48 meses restantes, hasta completar un periodo máximo de 5 años desde la fecha de alta.

Que **opten por una base superior a la mínima**:

Reducción equivalente al **80 %** de la cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.

Bonificación sobre la cuota por contingencias comunes, equivalente al **50 %** del resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente incluida la incapacidad temporal, durante los 48 meses restantes, hasta completar un periodo máximo de 5 años desde la fecha de alta.

Normativa

Artículo 32 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Empleo con apoyo

Acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, con objeto de facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral.

Destinatarios finales

Trabajadores con discapacidad inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados, así como los contratados por Centros Especiales de Empleo.

En ambos casos estarán en estos **supuestos**:

Personas con parálisis cerebral, con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %.

Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %.

En ambos casos, deberán ser contratados por una empresa del mercado ordinario de trabajo



mediante un contrato indefinido o de duración determinada, como mínimo de seis meses.
Si proceden de la plantilla de un centro especial de empleo, quedarán en él en situación de excedencia voluntaria.

Subvenciones destinadas al empleo con apoyo

Por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual:
Grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 % e inferior al 65 %: **4.000 €/año.**

Grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %: **6.600 €/año.**

Por cada trabajador con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 % y en el caso de personas sordas y con discapacidad auditiva con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %: **2.500 €/año.**

Se destinarán a financiar costes laborales y de Seguridad Social que se generen durante el periodo de desarrollo del proyecto, derivados de la contratación de los preparadores laborales. Dicha contratación se podrá haber realizado tanto durante el desarrollo del proyecto como con anterioridad al inicio del mismo.

Normativa

Real Decreto 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.

Integración de los trabajadores con discapacidad en el sistema Protegido de trabajo

Centros especiales de empleo (CEE)

Los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes y servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad, a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario.

Relaciones de trabajo de carácter especial

Las **modalidades de contrato** de trabajo podrán ser cualquiera de las previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

El contrato para la formación se ajustará a lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo, con las peculiaridades siguientes:

La **duración** máxima del contrato podrá ampliarse previo informe favorable del equipo multiprofesional cuando, debido al grado de discapacidad y demás circunstancias personales y profesionales del trabajador, éste no hubiese alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, pueda exceder de cuatro años.

Los contenidos formativos deberán ser informados favorablemente por el equipo multiprofesional.

El tiempo dedicado a la **formación teórica** podrá alcanzar hasta un límite máximo de dos tercios. No se requerirá la fijación de tiempo dedicado a la formación teórica cuando el contrato se concierte con un discapacitado psíquico cuyo grado de discapacidad no le permita realizar aquella.

Respecto de las cotizaciones a la Seguridad Social, se aplicará el régimen de bonificaciones o exenciones de cuotas que, con carácter general o específico, resulte más beneficioso.

El **contrato de trabajo a distancia** se ajustará a lo previsto en el artículo 13 del estatuto de los



trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:

- a) No se podrá utilizar esta modalidad para la contratación de trabajadores con discapacidad psíquica.
- b) El equipo multiprofesional deberá informar previamente a la formalización del contrato sobre la adecuación del trabajo concreto a las características personales y profesionales del trabajador, en los términos recogidos en el artículo 6 del Real Decreto referencia, especificando las repercusiones sobre la citada adecuación de la realización del trabajo a domicilio.

Subvenciones y Ayudas

Subvenciones para financiar parcialmente proyectos generadores de empleo (creación o ampliación de CEE), con las siguientes cuantías:

12.020,24 € por puesto creado estable, si el número de trabajadores con discapacidad en plantilla supera el 90 %.

9.015,18 € por puesto creado estable, si el número de trabajadores en plantilla está entre el 70 % y el 90 %.

Asistencia técnica (estudios, viabilidad, auditorías...)

Intereses de los préstamos contraídos con entidades financieras que tengan establecidos convenios en este sentido, (hasta un máximo de tres puntos sobre el tipo de interés contratado).

Inversión fija en proyectos de reconocido interés social.

Ayudas para apoyo al mantenimiento de los puestos de trabajo:

Bonificación del **100 %** de la cuota empresarial por todas las contingencias a la Seguridad Social por contrato indefinido y temporal (incluidos los contratos formativos). Se bonifica de la misma forma la transformación en contratos indefinidos de los contratos formativos y de los temporales de fomento de empleo para personas con discapacidad.

Subvención del coste salarial (hasta un máximo del **50 %** del salario mínimo interprofesional).

Subvención del coste salarial en el caso de discapacidad severa (serán por un importe del **55 %** del salario mínimo interprofesional)-

Subvenciones para adaptación del puesto y eliminación de las barreras.

Subvención para equilibrar y sanear financieramente los CEE (una única vez).

Subvención dirigida a equilibrar el presupuesto de los CEE que no tengan ánimo de lucro o hayan sido declarados de utilidad pública.

Asistencia técnica.

Ayudas para las **unidades de apoyo** a la actividad profesional.

Se entiende por Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional los equipos multiprofesionales, enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, que mediante el desarrollo de distintas funciones y cometidos, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de dichos centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia en el mismo.

Las subvenciones se destinarán a financiar costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida o temporal de duración igual o superior a 6 meses de los trabajadores de estas unidades de apoyo.

La cuantía de la subvención se establece en **1.200 euros anuales** por cada trabajador con discapacidad que se encuentre en alguna de estas **situaciones**:



Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %.

Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %.

Las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional podrán prestar servicio también a los trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo no incluidos anteriormente, siempre y cuando la dedicación a estos trabajadores no menoscabe la atención de los incluidos en el apartado anterior.

La subvención de 1.200 euros se reducirá proporcionalmente en función de la duración de los contratos, así como en función de la duración de la jornada en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial.

Estas subvenciones se concederán por períodos máximos de un año y estará condicionada a la existencia de disponibilidades presupuestarias para dicho fin, según lo consignado anualmente en los Presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal.

Normativa

Orden TMS/805/2019, de 23 de julio, por la que se incrementan, con carácter extraordinario, las subvenciones destinadas al mantenimiento de puestos de trabajo de personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo, establecidas en la Orden de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de las personas con discapacidad en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los discapacitados que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

Real Decreto 2273/85, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/82, de 7 de abril, de Integración social de las personas con discapacidad.

Orden de 16 de octubre de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los discapacitados en Centros Especiales de Empleo y trabajo autónomo.

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.

Real Decreto 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia.

Medidas de tránsito del empleo protegido al ordinario

Enclaves laborales

Objetivos principales

Promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad.

Facilitar el tránsito del empleo protegido al ordinario.

Cumplir la cuota de reserva.

Facilitar que la empresa ordinaria conozca mejor las capacidades y aptitudes de los trabajadores con



discapacidad.

Características

Todos los trabajadores tienen que ser personas con discapacidad.

Al menos el 60 % debe presentar **especiales dificultades para el acceso al mercado laboral**.

El contrato entre la empresa y el CEE debe tener una **duración** de entre tres meses y tres años, con posibilidad de prórroga.

Ayudas

Subvención de 7.814 € para la empresa, si contrata indefinidamente a personas con discapacidad severa.

Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social durante la vigencia del **contrato indefinido**:

Trabajadores sin discapacidad severa:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.500 €/año	5.350 €/año
Con 45 años o más	5.700 €/año	5.700 €/año

Trabajadores con discapacidad severa:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	5.100 €/año	5.950 €/año
Con 45 años o más	6.300 €/año	6.300 €/año

Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social durante la vigencia del contrato temporal:

Trabajadores sin discapacidad severa:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	3.500 €/año	4.100 €/año
Con 45 años o más	4.100 €/año	4.700 €/año

Trabajadores con discapacidad severa:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.100 €/año	4.700 €/año
Con 45 años o más	4.700 €/año	5.300 €/año

Además existen subvenciones específicas para adaptación del puesto y eliminación de las barreras.

Normativa

Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL | **SEPE**

de fomento del empleo de las personas con discapacidad.