

GUÍA
BÁSICA
MICROEMPRESAS

**¿QUIERES
CONOCER LOS
BENEFICIOS
PARA LA
CONTRATACIÓN
DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD?**



FAMMA

Cocemfe Madrid





FAMMA

Cocemfe Madrid



CONTRIBUYENDO POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES [ODS-8 ODS-10]

**GUÍA BÁSICA MICROEMPRESAS: BENEFICIOS PARA LA
CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Imágenes e ilustraciones: Pexels y unDraw.co

FAMMA COCEMFE MADRID

C/ de Galileo, 69 - 28015 Madrid

famma@famma.org / www.famma.org

Tfno. 915 93 35 50

MADRID, 2021

**MICRO
EMPRESAS
INCLUSIVAS**

**MICRO
EMPRESAS
INCLUSIVAS**

**MICRO
EMPRESAS
INCLUSIVAS**

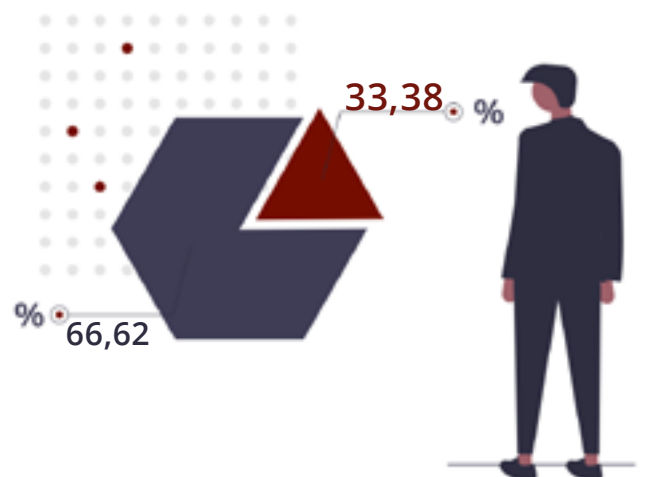
**MICRO
EMPRESAS**

Según el Reglamento N.º 651/2014 de la Comisión Europea,

define el concepto de **microempresa**, como aquellas empresas con menos de diez trabajadores y cuyo volumen de negocios anual no superará los dos millones de euros.

2.000.000 €

Recordar que, en los datos ofrecidos por el **Ministerio de Industria, Comercio y Turismo**, en enero de 2021 el porcentaje



de microempresas estaba en el **38,38%**, lo que equivale a **1.107.145 de PYMES** constituidas como microempresas.

Las microempresas también se pueden beneficiar de ayudas, subvenciones o bonificaciones por la contratación de una persona con discapacidad, aunque no estén obligadas a la cuota de reserva del 2% en plantillas de más de 50 trabajadores.

Los incentivos por la contratación de personas con discapacidad dependerán de la modalidad de contrato que se haga al empleado:



Contrato Indefinido:

Grupo de edad	Mujeres	Hombres
Sin discapacidad severa		
Menores de 45 años	5.350 €/año	4.500 €/año
Con 45 años o más	5.700 €/año	5.700 €/año
Con discapacidad severa		
Menores de 45 años	5.950 €/año	5.100 €/año
Con 45 años o más	6.300 €/año	6.300 €/año

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 €**.

A su vez podrán deducirse de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades cuando se incremente el promedio de trabajadores en la plantilla:

a) **9.000€** por persona y año con **grado de discapacidad \geq al 33 %**.

b) **12.000€** por persona y año con **grado de discapacidad \geq al 65 %**.

Contrato temporal de fomento de empleo:

Grupo de edad	Mujeres	Hombres
Sin discapacidad severa		
Menores de 45 años	4.100 €/año	3.500 €/año
Con 45 años o más	5.700 €/año	4.100 €/año
Con discapacidad severa		
Menores de 45 años	4.700 €/año	4.100 €/año
Con 45 años o más	5.300 €/año	4.700 €/año

INCENTIVOS PARA LA 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.

Contratos Formativos:

Reducción/Bonificación del **100 %** de todas las cuotas

de la Seguridad Social en empresas con plantilla **inferior a 250 trabajadores**.

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)**.

Contratos en prácticas:

Las empresas que celebren contratos en prácticas con trabajadores 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.

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)**.

Contratos de interinidad:

Cuando el objetivo sea sustituir a un trabajador con discapacidad por otro desempleado por discapacidad podrán **bonificarse del 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social** durante la vigencia del contrato.

REQUISITOS DE LA EMPRESA:

1

Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social; tanto en la fecha de alta de los trabajadores, como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. Si durante el periodo de bonificación existe una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones, se producirá la **perdida automática** de las **bonificaciones** reguladas en el presente **Programa**, respecto de las cuotas correspondientes a periodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta dicho periodo como consumido para el computo del tiempo máximo de bonificación.

2

No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de **infracciones muy graves no prescritas**, todo ello de conformidad con lo previsto en el **artículo 46.2** de la **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**, Texto Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000.





REQUISITOS DEL TRABAJADOR:

1

Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido

como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

2

Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.

3

El trabajador no debe haber estado vinculado

a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.

4

Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido

en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006.

**MICRO
EMPRESAS
INCLUSIVAS**

**MICRO
EMPRESAS
INCLUSIVAS**

**MICRO
EMPRESAS
INCLUSIVAS**

**MICRO
EMPRESAS**

Me siento orgullosa de poder decir que mi empresa es inclusiva. Nos ofrece un punto de vista nuevo de valores a toda la plantilla, que hasta el momento no sabíamos que era tan necesario.

Andrea G.S.

Hasta hace unos meses no era algo que me había replanteado, pues por ley mi empresa no está obligada a contratar a personas con discapacidad. Ahora, ánimo aquellos que quieran adentrarse en una etapa fructífera para su negocio a que lo hagan.

¡No se arrepentirán!

Saúl M.C

A la hora de contratar a una persona con discapacidad te das cuenta de los prejuicios que tenemos al contemplar aquellos inconvenientes que pensamos que hay.

Al contrario, son ventajas en todos los aspectos. Por parte de mi empresa ha sido un reto tan importante que creo que todas las empresas deberían considerar hacerlo.

Pilar C.L.



MÁS INFO:

pymes@famma.org

91 593 35 50



FAMMA

Cocemfe Madrid

