



EMPREGO

8 EMPREGO

As persoas con discapacidade teñen dereito ao traballo en condicións que garantan a aplicación dos principios de igualdade de trato e non discriminación e á accesibilidade universal no eido do emprego. Prevense diversas medidas específicas, tanto na normativa específica de discapacidade como no resto de lexislación sectorial, permitíndose a prestación de atencións diferenciadas.

COLECTIVO VULNERABLE DE ATENCIÓN PRIORITARIA

As persoas con discapacidade intégranse dentro dos colectivos de atención prioritaria na política de emprego.

CONSIDERACIÓN DE PERSOA CON DISCAPACIDADE.

- As que teñan recoñecido un grao de discapacidade igual ou superior ao 33%.
- Dende o 02/03/2023 no ámbito do dereito ao traballo, persoas pensionistas da Seguridade Social que teñan recoñecida unha pensión de incapacidade permanente no grao de total, absoluta ou grande invalidez, e pensionistas de clases pasivas que teñan recoñecida unha pensión de xubilación ou de retiro por incapacidade permanente para o servizo ou inutilidade.

TIPOS DE EMPREGO:

- Emprego ordinario.
- Emprego protexido en centros especiais de emprego e en enclaves laborais.
- Emprego autónomo así como o emprendemento individual e/ou colectivo.
- Emprego público.

PERSOAS CON DISCAPACIDADE QUE PRESENTA MAIORES DIFICULTADES DE ACCESO AO MERCADO DE TRABALLO. Dende o 2/03/2023.

- Persoas con parálise cerebral, con trastorno da saúde mental, con discapacidade intelectual ou con trastorno do espectro do autismo, cun grao de discapacidade recoñecido igual ou superior ao 33%.
- Persoas con discapacidade física ou sensorial cun grao de discapacidade recoñecido igual ou superior ao 65%.

GARANTÍA DE IGUALDADE DE TRATO E AUSENCIA DE DISCRIMINACIÓN

Calquera tipo de discriminación no emprego, a formación, na promoción profesional e as condicións de traballo incluída a materia de retribución e xornada, terá como consecuencia a súa nulidade e por tanto quedará sen efecto.

É fundamental coñecer todos tipos de discriminación que se poden producir por motivo ou razón de discapacidade no eido do emprego. Nas políticas contra a discriminación terá que terse en conta a perspectiva de xénero.

NORMATIVA DE REFERENCIA

Convención internacional sobre os dereitos das persoas con discapacidade.

Observación xeral nº 8 (2022) sobre o dereito das persoas con discapacidade ao traballo e ao emprego.

Real decreto legislativo 1/2023, de 29 de novembro que aproba o Texto refundido da Lei Xeral de Dereitos das Persoas con Discapacidade e da súa Inclusión Social.

Lei 15/2022, de 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e non discriminación.

Lei 3/2023, de 28 de febreiro, de Emprego.

Emprego Ordinario

Denomínase ao emprego realizado en base á lexislación laboral común e/ou específica que se aplica ao resto da cidadanía.

Para axudar a garantir a plena igualdade no traballo e o exercicio do dereito prevense unha serie de medidas que axudan a garantir a plena igualdade no traballo e o exercicio do dereito:

- Adaptación do posto de traballo.
- Establecemento da cota legal de reserva de postos de traballo.
- Axudas e incentivos á contratación.

Son os servizos públicos de emprego, directamente ou a través de entidades colaboradoras e axencias de colocación autorizadas, os encargados da orientación e colocación en igualdade de condicións das persoas con discapacidade que se atopan en situación de busca de emprego.

ADAPTACIÓN DO POSTO DE TRABALLO

Existe a obriga nas empresas a adoptar medidas de adaptación do posto de traballo e a accesibilidade na empresa, en función das necesidades de cada situación concreta, co fin de permitir as persoas con discapacidade acceder ao emprego, desempeñar o seu traballo, progresar profesionalmente e/ou formarse, agás que ditas medidas supoñan unha carga excesiva para a empresa.

Para a determinación de se unha carga é excesiva para a empresa á hora de adoptar medidas de adaptación do postos e a accesibilidade, terase en conta se é paliada en grao suficiente coas medidas, axudas ou subvencións públicas para as persoas con discapacidade así como os custos financeiros e

doutro tipo que dita medida implique, o tamaño e volume de negocios total da organización ou empresa.

COTA LEGAL RESERVA DE POSTOS PARA PERSOAS CON DISCAPACIDADE

É unha obriga imposta ás empresas públicas e privadas de 50 ou máis persoas traballadoras no seu cadro de persoal, de contratar como mínimo, un 2% de persoas con discapacidade.

► Isto supón que o 2% do persoal total que teñan contratado terá que estar integrado por persoas con discapacidade, con independencia dos centros de traballo que posúa ou do tipo de relación laboral que os vincule, incluídos os que se atopan prestando servizos en empresas mediante contratos de posta a disposición con empresas de traballo temporal.

► Nalgúns casos as contratacións poden suplirse se adopta algunha medida alternativa, sempre que con carácter previo se obteña a declaración de excepcionalidade.

► O cómputo do cadro de persoal farase sobre o número total de persoal da empresa nos últimos 12 meses anteriores, con independencia da modalidade de contratación que as vincule así como o persoal con discapacidade que estea prestando servizos en virtude de contratos de posta a disposición con empresas de traballo temporal.

► As empresas están obrigadas a comunicar anualmente se cumpren ou non a cota a través do formulario:

https://emprego.xunta.gal/portal/portal/Empresas/Galego/Documentos/cumprimento_cota_reserva_gl_2302.pdf

De contratar por debaixo da cota do 2% e/ou querer coñecer detalles desta obriga, será necesario ter en conta:

O [Criterio Técnico 98/2016 da Inspección de Traballo para coñecer detalles sobre o cómputo da cota.](#)

MEDIDAS ALTERNATIVAS:

É a posibilidade excepcional que teñen as empresas de quedar exentas de cumprir a cota de reserva a través da contratación de persoas, sempre e cando apliquen algunha das medidas alternativas que están recollidas na lexislación.

Ditas medidas terán que adoptarse de xeito excepcional e sempre coa correspondente tramitación previa do procedemento habilitado ao efecto ante o organismo competente.

Existe un modelo oficial para solicitar a declaración de excepcionalidade (neste caso hai que constatar que a empresa ten a porcentaxe de persoal radicada na CCAA de Galicia) pois de non ser así terá que solicitalo ante o Servizo Público de Emprego Estatal [Solicitud declaración de excepcionalidad](#)

Cando procede a exención da obriga:

- De modo excepcional, de forma parcial ou total, por acordo na negociación colectiva ou opción voluntaria da persoa empresaria,
- ou por non existir perfís profesionais na Oficina Pública de Emprego, previa comunicación á autoridade laboral, e obtención de declaración de excepcionalidade, poderase cumprir a obriga mediante a realización das medidas alternativas.

A Declaración de Excepcionalidade:

É o documento que necesita obter a empresa para poder adoptar as medidas alternativas e terá unha vixencia de 3 anos:

- Prodúcese por imposibilidade de incorporar persoas con discapacidade ao cadro de persoal por non existir demandantes de emprego con discapacidade inscritos na ocupación ou existindo, acrediten non estar interesados na mesma.
- Cando existan e se acrediten pola empresa cuestións de carácter produtivo, organizativo, económico e técnico que motiven a especial dificultade para incorporar persoas con discapacidade.

Medidas alternativas que se poden adoptar son:

1. Celebración de contrato mercantil ou civil por importe anual non inferior a 3 veces o IPREM anual por cada traballador/a con discapacidade deixado de contratar por debaixo da cota do 2%, con CEE ou persoa traballadora autónoma con discapacidade, para a prestación de servizos, subministro de materias primas, maquinaria ou bens, necesarios para o normal desenvolvemento da actividade da empresa.

2. Celebración de contrato mercantil ou civil cun CEE ou unha persoa traballadora autónoma con discapacidade, para a prestación de servizos accesorios á actividade normal da empresa, por importe anual non inferior a 3 veces o IPREM anual por cada persoa con discapacidade deixada de contratar por debaixo da cota do 2%.

3. Realización de doazóns e accións de patrocinio, de carácter monetario para o desenvolvemento de actividades de inserción laboral e creación de emprego de persoas con discapacidade, a fundación, asociación de utilidade pública, por importe non inferior a 1.5 veces o IPREM anual por cada persoa con discapacidade deixada de contratar por debaixo da cota do 2%.

4. A constitución dun enclave laboral por importe anual non inferior a 3 veces o IPREM anual por cada persoa con discapacidade deixada de contratar por debaixo da cota do 2%.

Pode consultar a contías vixentes do IPREM en <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/Cuantias-anuales>

NORMATIVA DE REFERENCIA:

Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, polo que regula o cumprimento alternativo con carácter excepcional da cota de reserva en favor das persoas traballadoras con discapacidade.

AXUDAS E INCENTIVOS Á CONTRATACIÓN

Prevense axudas públicas que faciliten a inclusión social para as persoas con discapacidade ou empresas, ben sexan subvencións, préstamos para a contratación, adaptación de postos de traballo, eliminación de todo tipo de barreiras que dificulten o acceso, mobilidade, comunicación ou comprensión nos centros de produción, bonificacións nas cotas á Seguridade Social e outras que se establezan e se consideren

acceso, mobilidade, comunicación ou comprensión nos centros de produción, bonificacións nas cotas á Seguridade Social e outras que se establezan e se consideren axeitadas para promover o emprego das persoas con discapacidade.

A) BONIFICACIÓNS Á SEGURIDADE SOCIAL:

Beneficio que se aplica á empresa pola contratación dunha persoa con discapacidade, reducindo de xeito automático os importes que debe aboar nas cotizacións cando presenta os salarios sociais. É unha contía variable en función do tipo de contrato, da xornada concertada e das características da persoa con discapacidade contratada. Os importes que aparecen nos cadros son importes máximos previstos para xornadas completas. Mantéñense mentres estea vixente o contrato.

Regúlanse na Lei 43/2006, de 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego e no Real Decreto Lei 1/2023, de 10 de xaneiro.

Son aplicables tanto nas contratacións iniciais como transformacións de contratos temporais en contratos indefinidos.

Esixe que se cumpran uns requisitos e condicións, tanto na empresa como da persoa traballadora, pero tamén é necesario analizar as exclusións do artigo 6 da antecitada Lei.

- Estar desempregada e inscrita na oficina de emprego como demandante de emprego.
- Para as contratacións indefinidas (incluídas as fixas discontinuas) tamén se permite estar traballando noutra empresa cun contrato con xornada inferior a 1/3.

A reforma laboral publicada a través do Real Decreto Lei 32/2021, de 28 de decembro, de medidas urxentes para a reforma laboral, a garantía da estabilidade laboral e transformación do mercado de traballo, expón un cambio substancial nas modalidades contractuais, non se ve afectada a regulación relativa ás bonificacións nin a existencia do contrato temporal fomento do emprego das persoas con discapacidade, polo que seguen a estar vixentes.

Coa publicación do Real Decreto Lei 1/2023 en relación a contratos bonificados, a partir de 01/09/2023, introduce algún cambio respecto das bonificacións en relación a contías (á alza ou á baixa) segundo o tipo de contrato bonificado.

CONTRATACIÓN INDEFINIDA			
COLECTIVO	GRUPO DE IDADE	HOMES	MULLERES
Persoas traballadoras con discapacidade	Menores de 45 anos	375 € mes (4.500€ ano)	445,83 € mes (5.350€ ano)
	Con 45 anos ou máis	475 € mes (5.700€ ano)	475 € mes (5.700€ ano)
Persoas traballadoras con discapacidade con especiais dificultades de inserción laboral	Menores de 45 anos	425 €/mes (5.100€ ano)	495,83 € mes (5.950€ ano)
	Con 45 anos ou máis	525 €/mes (6.300€ ano)	525 € mes (6.300€ ano)
Persoas con discapacidade intelectual límite	128 €/mes (1.536 euros/ano)		

CONTRATACIÓN TEMPORAL NON CAUSAL (duración de 1 a 3 anos)			
COLECTIVO	GRUPO DE IDADE	HOMES	MULLERES
Persoas traballadoras con discapacidade	Menores de 45 anos	291,67€ mes (3.500€ ano)	341,67€ mes (4.100€ ano)
	Con 45 anos ou máis	341,67 € mes (4.100€ ano)	391,67€ mes (4.700€ ano)
Persoas traballadoras con discapacidade con especiais dificultades de inserción laboral	Menores de 45 anos	341,67 € mes (4.100€ ano)	391,67 € mes (4.700€ ano)
	Con 45 anos ou máis	391,67 € mes (4.700€ ano)	441,67 € mes (5.300€ ano)

incentivos á contratación temporal para substituír a unha persoa traballadora que teña suspendido o seu contrato de traballo por incapacidade temporal

As contratacións de persoas desempregadas con discapacidade para substituír a persoas con discapacidade en situación de incapacidade temporal, terán unha bonificación de 366 euros/mes (4.392 euros/ano) mentres dure a substitución e a respectiva prestación ou no seu caso, a situación de incapacidade temporal.

ESPECIALIDADES DOS CONTRATOS FORMATIVOS DAS PERSOAS CON DISCAPACIDADE

En xeral, os contratos de formación teñen determinadas limitacións ou requisitos:

Contrato de formación en alternancia con traballo retribuído.

Non hai límite de idade cando se celebra con persoas con discapacidade.

Duración: 3 meses a 2 anos. Poderase solicitar autorización ao Servizo Público de Emprego correspondente para a ampliación da duración máxima do contrato ata catro anos.

Requisitos formativos: Carecer da cualificación profesional recoñecida polo sistema de formación

profesional para o emprego ou do sistema educativo requirido para concertar un contrato en prácticas.

O tempo dedicado á formación teórica non pode ser superior o 75 % da xornada laboral o primeiro ano, ou o 85 % durante o segundo e terceiro anos. En caso de persoas con discapacidade intelectual, ata un 25 % do traballo efectivo poderá dedicarse a procedementos de rehabilitación ou axuste persoal e social.

Incentivos

- Bonificación do 100 % de todas as cotas da Seguridade Social en empresas con menos de 250 traballadores
- Bonificación do 75 % de todas as cotas da Seguridade Social en empresas máis de 250 traballadores.
- Bonificaranse ao 100 % das cotas dos traballadores á Seguridade Social durante toda a vixencia do contrato.

Ademais: as empresas que celebren contratos para a formación e a aprendizaxe con traballadores con discapacidade terán dereito a unha redución do 50 % nas cotas empresariais da Seguridade Social previstas para os contratos para a formación e a aprendizaxe compatible coa redución/bonificación dos parágrafos anteriores cando non supere o 100 % e ata este límite.

As bonificacións/reducións non poderán, en ningún caso, superar o 100 % da cota empresarial á Seguridade Social que correspondese ingresar.

Contrato formativo para a obtención da práctica profesional axeitada ao nivel de estudos.

Duración: entre seis meses e dous anos (os convenios de ámbito sectorial poderán determinar a duración do contrato).

Requisitos formativos: O traballador debe posuír un título universitario ou de formación profesional de grao medio ou superior ou algún título oficialmente recoñecido como equivalente ou de certificado de profesionalidade.

O contrato debe formalizarse dentro do sete anos seguintes á terminación dos estudos.

Incentivos:

As empresas que celebren contratos en prácticas con traballadores con discapacidade terán dereito a unha redución, durante a vixencia do contrato, do 50 % da cota empresarial á Seguridade Social correspondente a continxencias comúns.

Se a duración do contrato é igual ou superior a doce meses, a empresa poderá solicitar subvencións para a adaptación do posto, eliminación das barreiras ou dotación de medios de protección persoal.

NORMATIVA DE REFERENCIA:

- Lei 43 / 2006 , de de 29 decembro, para a mellora do crecemento e do emprego.
- Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.
- Real Decreto Legislativo 2 / 2015 , de de 23 octubre, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.
- Real Decreto 1529 / 2012 , de de 8 novembro, polo que se desenvolve o contrato para a formación e a aprendizaxe e establécense as bases da formación profesional dual.
- Lei 3 / 2012 ,de de 6 xullo,de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral.

B) SUBVENCIÓNS DE PAGO ÚNICO AO INICIO DO CONTRATO:

Son axudas económicas a fondo perdido que convoca a Xunta de Galicia, a través da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade.

Para o ano 2024 convocouse a ORDE do 28 de decembro de 2023 pola que se establecen as bases reguladoras do Plan Galicia emprega de incentivos á contratación e á formación na empresa ordinaria, e se procede á súa convocatoria para o ano 2024, que recolle incentivos para determinados grupos de persoas desempregadas, nas que incorporan axudas específicas para o caso das persoas con discapacidade.

DATOS PRINCIPAIS PARA A SOLICITUDE:

- Prazo xeral: 26/01/2024 00:00 - 30/09/2024
- Presentación electrónica dirixida á Xefatura Territorial onde estea ubicado o centro de traballo da persoa contratada. **TR342C**
- En canto á orde de prelación, considerarase a data da solicitude a de aportación completa da documentación.
- Se na solicitude hai contratos con contas de cotización de distintas provincias, poderá presentarse ante a Xefatura Territorial que elixa a persoa solicitante (sempre que algunha das contas de cotización corresponda a dita xefatura).
- Darase por desistida a solicitude se a persoa traballadora pola que se solicita subvención causa baixa na empresa en data anterior á resolución da concesión da axuda, agás que a causa da baixa sexa finalización da duración do contrato.

DÚAS LIÑAS DE INCENTIVOS:

LIÑA DE INCENTIVOS Á CONTRATACIÓN POR CONTA ALLEA:

- Contratación indefinida inicial de persoas desempregadas.
- Por incremento de xornada das contratacións indefinidas, de tempo parcial a tempo completo.
- Por incremento de duración anual dos contratos fixos-discontinuos (mínimo de 9 meses).
- Por adaptación de postos de traballo de persoas con discapacidade.

LIÑA DE INCENTIVOS ÁS ACCIONS FORMATIVAS NO CENTRO DE TRABALLO (OPCIONAL):

- Para contratacións indefinidas iniciais.
- A súa finalidade é mellorar coñecementos e habilidades relacionadas co posto de traballo.

OBRIGAS DOS/AS BENEFICIARIOS/AS (art. 27)

Manter á persoa traballadora obxecto de subvención durante un período mínimo de 24 meses dende a data de contratación, do incremento da xornada, do incremento da duración anual do contrato fixo-descontinuo ou da adaptación de postos.

No suposto de extinción da relación laboral ou excedencias, obriga de cubrir a vacante cunha nova contratación pola que se poida conceder unha subvención. Prazo: ata o último día do mes seguinte ao da baixa. Require comunicación.

- Os/as beneficiarios/as da subvención pola adaptación de postos de traballo deberán manter o destino dos bens subvencionados polo mesmo tempo que estean obrigados/as a manter o posto de traballo.
- Enviar no prazo dun mes, contado dende o día seguinte á recepción da notificación de resolución de concesión, o cartel indicado no artigo 20.1.d).

REQUISITOS

- Realizadas con algun30 de setembro de 2023 e ata o 29 de setembro de 2024.
- Que a contratación teña lugar antes ou no mesmo día da solicitude da axuda.
- Adaptación do posto de traballo: que o gasto estea realizado na data da presentación da solicitude.

EXCLUSIÓNS(art. 26)

- Contratación de persoas traballadoras para prestar servizos noutras empresas mediante contratos de posta a disposición.
- Contratación de cónxuxe, ascendentes, descendentes e demais parentes (ata 2ª grao inclusive por consanguinidade ou afinidade) do titular da empresa ou persoas que teñan cargos de dirección ou sexan membros dos órganos de administración.
- Contratos realizados con persoas socias ou administradoras da entidade solicitante da axuda.
- Contratacións indefinidas iniciais con persoas traballadoras que nos 6 meses anteriores á data de contratación, prestasen servizos na mesma empresa ou grupo de empresas con contrato indefinido, ou nos últimos 3 meses mediante un contrato temporal. Inclúense no caso de sucesións de empresas.

AXUDAS POR CONTRATACIÓNS INDEFINIDAS INICIAIS PERSOAS DESEMPREGADAS		
COLECTIVOS	CONTÍAS BASE	INCREMENTO DO 15%*
Persoa moza	6000	1500
Persoa parada de longa duración	9000	2500
Persoa de 52 anos ou máis	9000	2500
Persoa emigrante retornada ou persoa estranxeira	9000	2500
Muller	10000	3500
Persoa con discapacidade ou en risco ou situación de exclusión social	14000	4000

*As contías indicadas na táboa incrementaranse nun 15 % nos seguintes casos, que son acumulables entre si:

- I. No suposto de que o centro de traballo situado nun concello rural.
- II. Se a persoa contratada é maior de 45 anos (incremento non aplicable na letra C do punto anterior).
- III. Se a persoa contratada é unha muller (incremento non aplicable na letra E do punto anterior).
- IV. Persoas trans.
- V. Se a contratación se realiza con mulleres en profesións e oficios nos que as mulleres esteas subrepresentadas, segundo o informe do Instituto Galego das Cualificacións que se reflicte na lista que figura no anexo II dispoñible para a súa consulta na Sede electrónica da Xunta.

A contía máxima posible que se subvencionará por cada persoa contratada con carácter indefinido é de 24.500 €. Enviar no prazo dun mes, contado dende o día seguinte á recepción da notificación de resolución de concesión, o cartel indicado no artigo 20.1.d).

RESTO DE AXUDAS	INCENTIVO
Incremento de xornada das contratacións indefinidas iniciais	2000 / 3000 persoas con discapacidade
Incremento da duración anual dos contratos fixos descontinuos a un mínimo de 9 meses a xornada completa	9000
Adaptación dos postos de traballo ou pola dotación de equipamentos de protección persoal	9000
Incentivos ás accións formativas no centro de traballo	4000

C) INCENTIVO FISCAL NO IMPOSTO DE SOCIEDADES POLA CREACIÓN DE EMPREGO DE PERSOAS CON DISCAPACIDADE:

Trátase de deducións na cota íntegra. As contías son as seguintes:

a) 9.000 euros cada persoa/ano de incremento promedio do cadro de persoal de persoas traballadoras con discapacidade cun grao igual ou superior ao 33% e inferior ao 65%, contratadas polo suxeito pasivo, que experimente durante o período impositivo, respecto do cadro de persoal da mesma natureza do período inmediatamente anterior.

b) Ata 12.000 euros cada persoa/ano de incremento promedio do cadro de persoal de persoas traballadoras con discapacidade cun grao igual ou superior ao 65%.

Consideracións: As persoas contratadas que teñan dereito a esta dedución, non computarán a efectos da liberdade de amortización con creación de emprego que regula a Lei de Impostos de Sociedades.

ORGANISMO DE REFERENCIA: Axencia Tributaria.

NORMATIVA DE REFERENCIA: Artigo 38 da Lei 27/2014 de 27 de novembro, do Imposto sobre Sociedades.

D) MEDIDAS DE EMPREGO SELECTIVO:

Son aquelas que se dirixen a establecer as condicións para que se produza a reincorporación ou readmisión de persoas traballadoras declaradas en situación de Incapacidade Permanente Parcial, para continuar na empresa na que traballaban antes da citada situación.

SUPOSTOS DE REINCORPORACIÓN:

• **A incapacidade non afecta ao rendemento normal da persoa no posto de traballo que ocupaba antes:** é obriga da empresa reincorporar á persoa no mesmo posto, ou en caso de non ser posible, manterlle o nivel retributivo correspondente ao mesmo.

• **Se a empresa acredita diminución do rendemento:** terase que ocupar á persoa nun posto de traballo axeitado á súa nova capacidade laboral, e se non existe tal posto, pode reducir proporcionalmente o salario, sen que esta redución poida superar o 25% nin ser inferior ao SMI.

• **No caso de que a persoa recobrase a capacidade para a súa profesión habitual:** ten dereito a reincorporarse ao seu posto de traballo orixinal se o que estivese ocupando fora de categoría inferior, sempre que non transcorresen 3 anos en dita situación.

OUTROS SUPOSTOS DE EMPREGO SELECTIVO. READMISIÓN (Supostos de persoas traballadoras que cesan na empresa por causa da declaración de Incapacidade Permanente Total ou Absoluta)

• **No caso de que recuperasen a súa capacidade laboral:** terán preferencia absoluta para readmisión na primeira vacante que se produza na súa categoría ou grupo profesional. na última empresa na que traballaron.

• **Se tras a recuperación, se lle recoñece unha Incapacidade Permanente Parcial:** terá preferencia absoluta para a readmisión na última empresa na que traballase, na primeira vacante que se produza e que resulte axeitada á súa capacidade laboral.

Estes dous supostos de readmisión dan dereito a unha bonificación de 138€/mes nas cotas da seguridade social durante dous anos.

NORMATIVA DE REFERENCIA: Real Decreto 1451/1983, de 11 de maio, que regula o emprego selectivo e RDL 1/2023 de 10 de xaneiro.

Emprego Protexido en centros especiais de emprego e enclaves laborais

CENTROS ESPECIAIS DE EMPREGO

Son entidades integradas na economía social, cuxo obxectivo principal é o de realizar unha actividade produtiva de bens ou de servizos, participando regularmente nas operacións de mercado, tendo como finalidade:

Asegurar un emprego remunerado para as persoas con discapacidade baixo unha relación laboral de carácter especial.

Ser un medio de inclusión do maior número de persoas con discapacidade no réxime ordinario. Os centros especiais de emprego deben prestar, a través das unidades de apoio, os servizos de axuste persoal e social que requiran as persoas traballadoras con discapacidade segundo as súas circunstancias e conforme ao que se determine regulamentariamente.

CENTROS ESPECIAIS DE EMPREGO DE INICIATIVA SOCIAL (CEEIS)

Incorpórase á definición legal a categoría de centros especiais de emprego de iniciativa social (CEEIS) como aqueles que cumpren os requisitos da finalidade e composición do cadro de persoal mínimo con discapacidade **cando nos seus estatutos e/ou acordo social se obriguen á reinversión íntegra dos seus beneficios para a creación de oportunidades de emprego para persoas con discapacidade e á mellora continua da súa competitividade e da súa actividade de economía social**, podendo optar por reinvestilos no propio centro ou noutros do mesmo carácter, e sexan promovidas ou participadas en máis dun 50% directa ou indirectamente por unha ou varias entidades públicas ou privadas, sen ánimo de lucro ou que teñan recoñecido o carácter social nos estatutos (asociacións, fundacións, corporacións de dereito público, cooperativas de iniciativa social ou outras entidades da economía social) ou sexan sociedades mercantís nas que a maioría do seu capital social sexa propiedade dalgunha das entidades indicadas anteriormente.

Requisitos dos CEEIS:

É indispensable obter a cualificación e inscrición no Rexistro de Centros Especiais de Emprego da Xunta de Galicia, tendo que presentar unha documentación que acredite:

- A personalidade da persoa ou entidade titular do centro.
- Estudo económico de viabilidade e subsistencia do centro para o cumprimento dos seus fins.
- Acreditar a composición do cadro de persoal e contar co persoal técnico e de apoio coa titulación profesional axeitada.
- A adecuación das persoas que integren o cadro de persoal con discapacidade e os postos de traballo, determinando as súas posibilidades de integración real e capacidade de traballo.
- Que o centro conte cunha estrutura e organización empresarial propia, independente e debidamente diferenciada doutras actividades do/a seu titular ou persoas vinculadas ao mesmo por calquera título.

Na regulación distínguense entre centros especiais de emprego públicos e privados segundo a súa titularidade sexa pública ou privada; e entre centros con ánimo de lucro ou sen ánimo de lucro, segundo o destino dos beneficios ou excedentes obtidos da explotación económica.

Aqueles que carecen de ánimo de lucro, deberán reinvestilos no centro ou noutros do mesmo carácter.

Son centros especiais de emprego sen ánimo de lucro aqueles cuxa titularidade corresponda a:

- Cooperativas de carácter non lucrativo.
- Asociacións, fundacións e outras entidades sen ánimo de lucro, que contemplan expresamente nos seus estatutos sociais a irrepartibilidade do seu patrimonio, agás a favor de entidades do mesmo carácter.
- Sociedades de responsabilidade limitada nas que a maioría do capital social sexa propiedade dalgunha das entidades sinaladas anteriormente ou doutras de carácter público, directa ou indirectamente. En caso de sociedades de responsabilidade limitada laborais, poderase admitir unha menor participación atendendo ao mínimo permitido legalmente na lexislación propia.

A súa finalidade primordial é a de realizar un traballo productivo participando regularmente nas operacións de mercado e tendo como finalidade o aseguramento do emprego remunerado e a prestación de servizos de axuste persoal e social que requiran os seus traballadores/as con discapacidade, e servindo como medio de integración laboral de persoas con discapacidade.

A súa estrutura e organización debe axustarse aos das empresas ordinarias do sector ao que pertencen, independentemente da forma xurídica en que se constitúan.

O cadro de persoal nos CEEIS:

Deberá estar constituído polo maior número de persoas con discapacidade que permita a natureza do proceso produtivo, cun mínimo dun 70% de persoas traballadoras. Non computan a estes efectos, o persoal sen discapacidade dedicado á prestación de servizos de axuste persoal e social.

A relación laboral é de carácter especial:

Está prevista no Estatuto dos Traballadores, artigo 2.1g), e no Real Decreto 1368/1985 onde se establecen as características e normativa específica que a regulan de cara a adecuar as condicións laborais ás características das persoas con discapacidade.

Cualificación como Centro Especial de Emprego: Na sede electrónica da Xunta existe un [procedemento para obter a cualificación como Centro Especial de Emprego identificado co procedemento TR801A](#)

NORMATIVA DE REFERENCIA:

- Real decreto legislativo 1/2013, do 29 de novembro, polo que se aproba o texto refundido da Lei xeral de dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social
- Real Decreto 2273/1985, de 4 de decembro, que aproba o Regulamento dos centros especiais de emprego.
- Real Decreto 1368/1985, de 17 de xullo, que regula a relación laboral de carácter especial das persoas con discapacidade que traballan en centros especiais de emprego.
- Decreto 200/2005, de 7 de xullo que regula o rexistro administrativo galego de centros especiais de emprego.

ORGANISMO DE REFERENCIA:

Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade. Consultar información na [Asesoría Virtual de centros especiais de emprego que habilita a Xunta de Galicia](#)

SERVIZOS DE AXUSTE PERSOAL E SOCIAL E UNIDADES DE APOIO.

Son aqueles que permiten superar as barreiras, obstáculos ou dificultades que atopan as persoas traballadoras con discapacidade dos centros especiais de emprego no proceso de incorporación a un posto de traballo así como na permanencia e progresión no mesmo. Inclúense tamén os dirixidos á inclusión social, cultural e deportiva.

Actualmente ditos servizos son prestados por profesionais que conforman Unidades de Apoio. Son equipos multiprofesionais que teñen por función detectar as necesidades de apoio do persoal con discapacidade do CEE e axudar a superar as barreiras, os obstáculos ou as dificultades que as persoas traballadoras con discapacidade dos ditos centros teñen no proceso de incorporación a un posto de traballo así como a permanencia e progresión neste.

As persoas destinatarias finais das unidades de apoio son:

- Persoas con discapacidade severa contratadas:

- Persoas con parálise cerebral, enfermidade mental ou discapacidade intelectual con grao igual ou superior ao 33%.
- Persoas con discapacidade física ou sensorial cun grao igual ou superior ao 65%.

- De xeito puntual, o resto de persoas traballadoras con discapacidade do centro especial de emprego.

NORMATIVA DE REFERENCIA: Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, que regula as unidades de apoio á actividade profesional no marco dos servizos de axuste persoal e social dos centros especiais de emprego.

ENCLAVES LABORAIS

Un enclave laboral é un contrato suscrito entre un centro especial de emprego e unha empresa do mercado ordinario (empresa colaboradora) para a realización de obras ou servizos que garden relación directa coa actividade normal da empresa, para o cal se despraza temporalmente un grupo de traballadores/as con discapacidade do CEE ao centro de traballo da empresa colaboradora.

Os seus obxectivos fundamentais son:

- Promover o acceso ao emprego das persoas con discapacidade.
- Facilitar o tránsito do emprego protexido ao ordinario.
- Cumprir a cota de reserva.
- Facilitar que a empresa ordinaria coñeza mellor as capacidades e aptitudes das persoas traballadoras con discapacidade.

Características do enclave laboral:

A duración mínima é de 3 meses e a máxima de 3 anos, só prorrogables se se acredita a contratación indefinida de persoas traballadoras do enclave con especiais dificultades para o acceso ao mercado ordinario.

O 60%, como mínimo das persoas traballadoras do enclave deben presentar especiais dificultades de acceso ao traballo. Se a empresa colaboradora ten 50 ou máis persoas contratadas, o grupo de persoas traballadoras do enclave laboral terá que ser de 5 persoas con discapacidade e de 3 persoas con discapacidade se o cadro de persoal da empresa é inferior.

Consideración de persoas con discapacidade con especiais dificultades para o acceso ao mercado de traballo, respecto dos enclaves laborais:

- Persoas con parálise cerebral ou enfermidade mental ou discapacidade intelectual con grao de discapacidade igual ou superior ao 33%.
- Persoas con discapacidade física ou sensorial cun grao de discapacidade igual ou superior ao 65%.
- Mulleres con discapacidade non incluídas antes con grao de discapacidade igual ou superior ao 33% (este grupo pode alcanzar ata o 50% das persoas traballadoras do enclave laboral).

Subvencións / Axudas destinadas a facilitar o acceso das persoas con discapacidade traballadoras do enclave á empresa ordinaria.

Posto que dende o ano 2018, en Galicia se produce unha reformulación das axudas dirixidas á contratación de persoas con discapacidade e do resto de instrumentos existentes, aconséllase consultar periodicamente as axudas convocadas na www.sede.xunta.gal.

NORMATIVA DE REFERENCIA:

Real Decreto 290/2004, de 20 de febreiro, polo que se regulan os enclaves laborais como medida de fomento do emprego das persoas con discapacidade.

AXUDAS PÚBLICAS PARA OS CENTROS ESPECIAIS DE EMPREGO.

Prevese, por parte das Administracións Públicas, unha serie de axudas para a constitución e mantemento deste tipo de centros especiais de emprego, que facilitan a inserción laboral das persoas con discapacidade, podendo distinguirse as seguintes da Xunta de Galicia:

Na sede electrónica da Xunta identificamos os seguintes códigos de procedemento TR341K, TR341E, TR341N e TR341M.

► **Programa I:** subvencións ás unidades de apoio á actividade profesional no marco dos servizos de axuste persoal e social dos CEE regulado no capítulo II (procedemento TR341K).

Con este programa fináncianse os custos salariais e da Seguridade Social por conta da empresa correspondentes ás mensualidades que se indiquen en cada convocatoria de axudas e derivados da contratación indefinida do persoal traballador das unidades de apoio á actividade profesional nos CEE, incluíndo as contratacións de interinidade durante o tempo que se substitúa á persoa titular da praza de técnica ou encargada da unidade de apoio, dentro do período subvencionable.

Os importes previstos máximos cubrirían o 100% dos custos no caso de centros especiais de emprego de iniciativa social, e do 80% daqueles que non posúen a citada cualificación. A contía base da subvención establécese en 2.400 € anuais por cada persoa traballadora apoiada con contrato indefinido ou temporal de duración igual ou superior a 6 meses e a xornada completa, ou a súa redución proporcional en función da duración da xornada e da duración do contrato.

► **Programa II:** axudas para a creación de postos de traballo estables, adaptación de postos e asistencia técnica para os CEE, regulado no capítulo III (procedementos TR341E e TR341N).

Con este programa fináncianse as adaptacións dos postos de traballo e as asistencias técnicas que precisen os CEE no seu proceso de creación ou de mellora e diversificación produtiva, e creen postos de traballo estables. Este programa diferencia 3 liñas de axudas:

1 Subvención para a creación de postos de traballo estables en función do investimento en activo fixo (procedemento TR341E). O gasto realizado tanto no investimento en activo fixo para crear postos como no investimento para a adaptación dos postos de traballo ou nos servizos de asistencia técnica, excluídos o IVE ou, de ser o caso, os impostos cando sexan susceptibles de recuperación ou compensación, é subvencionable ata 100 % para os CEE cualificados de iniciativa social.

No caso de CEE sen dita cualificación, a porcentaxe alcanzará só o 80%, agás para o gasto realizado en asistencia técnica para o informe de auditoría sobre a conta xustificativa. O importe máximo a obter poderá alcanzar 30.000 € por cada posto creado, xa que se parte dunha contía base de 2.000 € por cada posto de traballo creado con carácter indefinido e a xornada completa (proporcional á xornada laboral no caso de contratacións a tempo parcial) permitindo o incremento nas porcentaxes acumulativas do 25% cando se dean as seguintes circunstancias:

- 25% se a persoa contratada é unha muller.
- 25% se a persoa contratada ten unha discapacidade con especiais dificultades de inserción.
- 25% se a persoa contratada é maior de 45 anos.
- 25 % se a persoa contratada ten a condición de persoa emigrante retornada.
- 25 % se a persoa contratada ten a condición de trans.
- 25 % no caso de que o centro de traballo en que se incorpora a persoa traballadora estea situado nun concello rural.

2 Subvención para a adaptación de postos de traballo (procedemento TR341N). A contía, no caso de necesidade de adaptación de postos de traballo e para a eliminación de barreiras arquitectónicas, sendo preciso acreditar a necesidade en atención á discapacidade da persoa, a contía máxima da axuda será de 2.000 € por cada posto adaptado.

3 Subvención para a asistencia técnica (procedemento TR341N). Esta axuda permite financiar gastos para a asistencia técnica prestada por empresas ou persoas físicas especializadas que reúnan garantía de solvencia profesional, que poden ir dende:

- A contratación de persoal de dirección, sempre que o CEE teña, como mínimo, 10 persoas traballadoras.

- Custos derivados da obtención das certificacións de calidade e as súas sucesivas renovacións.

- Determinados estudos para a creación dun CEE novo ou ampliación de centro de traballo de CEE existente como estudos de viabilidade, comercialización, organización, labores de asesoramento, auditorías, etc...

Esta axuda conta cuns límites para cada CEE que variará segundo a modalidade da asistencia.

► **Programa III:** axudas ao financiamento parcial do custo salarial das persoas con discapacidade nos CEE, regulado no capítulo IV (procedemento TR341M).

Con este programa apóiase o financiamento ao custo salarial de todas as persoas traballadoras con discapacidade contratadas en centros de traballo do territorio da Comunidade Autónoma de Galicia. Os conceptos subvencionables serán o 50% do salario mínimo interprofesional correspondente ás mensualidades indicadas na convocatoria para as persoas con discapacidade contratadas nos centros especiais de emprego que estean de alta e a xornada completa. E do 60% no caso de tratarse de persoas con discapacidade con especiais dificultades de inserción laboral.

► **TR341X:** Programa de formación dual para persoas con discapacidade intelectual nos centros especiais de emprego (CEE). Financia proxectos de formación adaptados que alternen entre o emprego e a formación e que habiliten á obtención de certificados de profesionalidade.

Este programa permite o financiamento da realización de proxectos de formación dual baseados nun réxime de alternancia entre o emprego e a formación recibida no marco do sistema de formación profesional para o emprego, coa finalidade de capacitar ás persoas con discapacidade intelectual para mellorar a súa inserción profesional a través de proxectos de formación adaptados que alternen entre o emprego e a formación e que habiliten á obtención de certificados de profesionalidade.

Prevé unhas contías que permiten financiar o custo salarial das persoas alumnas-traballadoras, o custo de persoal de apoio e acompañamento ás persoas con discapacidade así como unha axuda para a actividade formativa.

► **(TR341Y)** . A raíz da crise sanitaria e económica derivada do COVID-19 e o impacto que provocou nos CEE, convocáronse subvencións dirixidas para o reequilibrio financeiro dos centros especiais de emprego de iniciativa social (CEEIS) e das empresas de inserción laboral (EIL), especialmente afectadas pola crise do COVID-19. Polo de agora non se volveron a convocar.

Este programa tivo como finalidade consolidar os postos de traballo ocupados por persoas con discapacidade e/ou en risco de exclusión social. Poderase conceder unha axuda de carácter excepcional e extraordinaria destinada a equilibrar e reestruturar financeiramente estas entidades que lles permita acadar niveis de produtividade e rendibilidade que garantan a súa viabilidade e estabilidade.

Subvencionará un máximo do 50% das perdas acreditadas no exercicio 2020 por cada entidade beneficiaria, en función de distintos tramos de perdas acreditadas, que parten dende os primeiros 80.000 euros. A contía máxima da axuda por cada beneficiaria é de 60.000 €.

Emprego Autónomo

Actividade económica ou profesional a título lucrativo, dean ou non ocupación a outras persoas, que se realiza de forma habitual, persoal, directa, por conta propia e fóra do ámbito de dirección e organización doutra persoa, por parte dunha persoa física. Lei 20/2007, de 11 de xullo.

Prevese que os poderes públicos teñen que adoptar políticas de fomento do traballo autónomo de persoas con discapacidade, e destacan as seguintes:

POSIBILIDADE DE CAPITALIZACIÓN DA PRESTACIÓN POR DESEMPREGO

Medida que facilita a posta en marcha de iniciativas de emprego autónomo que consiste en transformar a prestación nun capital para investir. É unha medida que non é específica para persoas con discapacidade e supón que se abona o actual do importe da prestación por desemprego de nivel contributivo.

Trátase dunha medida para fomentar e facilitar iniciativas de emprego autónomo a través do abono do valor actual do importe da prestación por desemprego de nivel contributivo para as persoas beneficiarias da mesma que pretendan:

- Adquirir a condición de socio traballador ou traballador na empresa ou cooperativa laboral coa que manteña unha relación laboral indefinida, sempre que reúna todos os requisitos para ser beneficiario da prestación por desemprego de nivel contributivo, salvo atoparse en situación legal de desemprego.
- Desenvolver unha actividade como persoas traballadoras autónomas. Non se incluírán neste suposto quen se constitúan como traballadores/as autónomos economicamente dependentes subscribindo un contrato cunha empresa coa que mantivesen un vínculo contractual previo, inmediatamente anterior á situación legal de desemprego ou pertencente ao mesmo grupo empresarial.

- Destinar o importe para realizar unha achega ao capital social dunha entidade mercantil de nova constitución ou constituída nun prazo máximo de 12 meses anteriores á achega, a condición de que se vaia a posuír o control efectivo da sociedade, se vaia a exercer na mesma unha actividade profesional e se produza un alta na Seguridade Social no Réxime Especial dos Traballadores por Conta Propia ou no Réxime Especial dos Traballadores do Mar.
- Adquirir participacións da empresa na que traballou declarada en concurso de acredores e a súa posterior transformación en sociedade laboral ou cooperativa.

Aconséllase acudir ao Servizo Público de Emprego para solicitar esta medida xa que cad unha delas esixe a presentación de documentación direrente.

Requisitos:

- Ser persoa beneficiaria dunha prestación contributiva por desemprego e ter pendente de recibir, á data de solicitude, polo menos, tres mensualidades. Quen sexan titulares do dereito á prestación por cesamento de actividade é necesario que teñan pendente de percibir un período de, polo menos, seis meses.
- Non ter feito uso deste dereito, en calquera das súas modalidades, nos catro anos inmediatamente anteriores.

- Iniciar a actividade no prazo máximo dun mes dende a resolución de concesión do pagamento único e, en todo caso, con data posterior á solicitude. Isto non impide que entre a data de solicitude e a de resolución do pagamento único se poida iniciar a actividade e se produza a alta na Seguridade Social.

- En caso de impugnar ante a xurisdición social o cesamento da relación laboral orixe da prestación por desemprego cuxa capitalización se pretende, a solicitude de pagamento único deberá ser posterior á resolución do procedemento correspondente.

- Quen nos 24 meses anteriores á solicitude do pagamento único contabilizara o traballo por conta propia coa prestación por desemprego de nivel contributivo, non terá dereito a obter o pagamento único para constituírse como traballador/a por conta propia ou traballador/a autónoma socia dunha sociedade mercantil.

- Esta medida de capitalización do desemprego queda exenta do IRPF se as persoas que optaron por ela se manteñen como autónomas durante 5 anos, polo menos.

NORMATIVA DE REFERENCIA:

- Lei 31/2015, de 9 de setembro, que modifica e actualiza a normativa en materia de desemprego e adopta medidas de fomento e promoción do traballo autónomo e da Economía Social.

- Real Decreto 1044/1985, de 19 de xuño, polo que se regula o abono da prestación por desemprego na súa modalidade de pago único polo valor actual do seu importe, como medida de fomento do emprego.

ORGANISMO DE REFERENCIA:

Servizo Público de Emprego. Ligazón.

INDEMNIZACIÓN A TANTO ALZADO DA PRESTACIÓN POR INCAPACIDADE PERMANENTE TOTAL

Cando unha persoa teña recoñecida unha pensión de incapacidade permanente total en vez de cobrala mensualmente, pode solicitar que se lle aboe nun só pagamento a contía, sempre e cando cumpra os requisitos:

- Persoa menor de 60 anos.

- Que as lesións que determinan a incapacidade non sexan susceptibles de modificación que dean lugar a unha futura revisión da incapacidade declarada.

- Que a persoa beneficiaria realice traballos por conta propia ou por conta allea, ou acredite que o importe da indemnización se investirá na preparación ou desenvolvemento de novas fontes de ingreso como persoa traballadora autónoma sempre que acredite ter aptitude suficiente para o exercicio da actividade da que se trate.

- Que solicite dentro dos 3 anos seguintes a data da resolución ou sentenza firme que recoñeza o dereito a prestación, ou, se fora menor de 21 anos en dita data, dentro dos 3 anos seguintes ao día en que cumpra dita idade.

Para solicitalo, terá que presentar no INSS un escrito, e deberá esperar a que se dite resolución por parte da Dirección Xeral do INSS.

A indemnización farase efectiva a partir desa resolución. Unha vez autorizada a substitución da prestación por unha indemnización, a persoa non pode solicitar que se deixe sen efecto a mesma.

Ao cumprir os 60 anos, a persoa pasará de novo a percibir a pensión recoñecida inicialmente, incrementada coas correspondentes revalorizacións que tiveran lugar dende a data da autorización.

Se a persoa beneficiaria falece antes de cumprir os 60 anos de idade, causará dereito ás prestacións de morte e supervivencia como se fose pensionista nese momento.

A contía máxima alcanzará un máximo de 84 mensualidades da pensión con menos de 54 anos de idade, e un mínimo de 12 mensualidades aos 59 anos, segundo unha escala prevista polo INSS.

Idade	Número mensualidades de pensión
Menor de 54 anos	84
54	72
55	60
56	48
57	36
58	24
59	12

NORMATIVA DE REFERENCIA:

Artigo 196.2 Lei Xeral da Seguridade Social.

ORGANISMO DE REFERENCIA: INSS

SUBVENCIONS DA XUNTA DE GALICIA PARA PROMOVER O EMPREGO AUTÓNOMO DAS PERSOAS CON DISCAPACIDADE

Anualmente a Xunta de Galicia convoca subvencións para a promoción do emprego autónomo cuxos importes se incrementan cando a persoa solicitante acredite o grao de discapacidade.

A convocatoria ten carácter anual, polo que se ten que agardar á apertura dos prazos de solicitude, unha vez que se publiquen no DOG.

Con carácter xeral identificamos os seguintes procedementos a través da sede electrónica da Xunta (<https://sede.xunta.gal/>), na que se actualizan as convocatorias que en cada momento se atopan viventes:

- **TR341D** - Programa I. Promoción do emprego autónomo.
- **TR802G** - Axudas para o fomento do emprendemento en economía social. Programa I: Fomento do emprego en cooperativas e sociedades laborais.
- **TR802J** - Programa II: fomento do acceso á condición de persoa socia (procedemento TR802J). Programa aprol Economía social.
- **TR341D** - Promoción do emprego autónomo.
 - a) Línea 1: una ayuda para el inicio de la actividad económica y mantenimiento del empleo como persona trabajadora autónoma.
 - b) Línea 2: una ayuda para sufragar los gastos del mantenimiento de la actividad por cuenta propia, equivalente a 12 meses de la cuantía de la cuota reducida
- **TR349F**: Programa II. Axudas a persoas traballadoras autónomas pola contratación indefinida e á formación de persoas asalariadas.

- **TR341R** - Axudas para a conciliación de persoas traballadoras autónomas: Bono autónomo concilia I; Bono autónomo concilia II; Bono autónomo para o servizo de coidado de menores e Bono autónomo para o servizo de persoas maiores ou persoas en situación de dependencia.

Resulta de interese, que consulten a información dispoñible na Oficina Virtual do Emprego Autónomo. [Ligazón.](#)

NORMATIVA DE REFERENCIA:

Lei 20/2007, do 11 de xullo, do Estatuto do traballo autónomo; Artigo 39 e artigo 49 do Real Decreto Lexislativo 1/2013.

BONIFICACIÓNS E REDUCIÓNS NA COTA DA SEGURIDADE SOCIAL PARA PERSOAS CON DISCAPACIDADE QUE SE ESTABLEZAN COMO PERSOAS TRABALLADORAS POR CONTA PROPIA

Aplicaranse ás persoas con discapacidade que causen alta inicial ou non estivesen en situación de alta nos dous anos inmediatamente anteriores a contar dende a data de efectos de alta no Réxime Especial da Seguridade Social das Persoas Traballadoras Autónomas (3 anos cando as persoas traballadoras autónomas tiveran gozado de ditos beneficios no anterior período de alta no citado Réxime Especial).

- As persoas autónomas que estean de alta no RETA poderán elixir a aplicación do beneficio no caso de discapacidade sobrevida, e os efectos produciranse a partir do primeiro día do mes seguinte á data da elección.
- Aplicaranse as previsións tamén ás persoas traballadoras por conta propia que queden incluídas no grupo de cotización primeiro do Réxime Especial da Seguridade Social do Mar.
- Ás persoas socias de sociedades laborais.
- Ás persoas socias traballadoras de cooperativas de traballo asociados que se encadren no réxime de autónomos (RETA) ou do Mar no primeiro grupo de cotización.
- Será aplicable tamén para aquelas persoas traballadoras por conta propia agrarias.

As reducións son as seguintes:

- No caso de optar por cotizar pola base mínima correspondente, poderá beneficiarse dunha redución da cotización por continxencias comúns durante os 12 primeiros meses inmediatamente seguintes á data de vixencia da alta, que consistirá nunha única cota. de 60 euros, que incluírá tanto as continxencias comúns como as profesionais, quedando estes traballadores exentos de cotización por cesamento de actividade e formación profesional. Desta cota de 60 euros, 51,50 euros corresponden a continxencias comúns e 8,50 euros a continxencias profesionais.

- Alternativamente, aqueles traballadores autónomos ou autónomos que, reunindo os requisitos establecidos no parágrafo anterior, opten por unha base de cotización superior á mínima que lles corresponda, poderán solicitar durante os 12 primeiros meses inmediatamente seguintes á data efectiva de alta. unha redución da cota por continxencias comúns, sendo a cota a reducir o 80 por cento do resultado de aplicar á base mínima de cotización que corresponda o tipo mínimo de cotización vixente en cada momento, incluída a incapacidade temporal. Transcorrido o prazo inicial de 12 meses previsto nos dous parágrafos anteriores, e con independencia da base de cotización elixida, os traballadores autónomos que desfruten da medida prevista neste artigo poderán aplicar unha bonificación na cota por continxencias comúns. subvencionarse é o 50 por cento do resultado de aplicar á base mínima de cotización que corresponda o tipo mínimo de cotización vixente en cada momento, incluída a incapacidade temporal, por un período máximo de ata 48 meses, ata completar un período máximo. a data efectiva de alta. Aplicaranse as previsións tamén ás persoas traballadoras por conta propia que queden incluídas no grupo de cotización primeiro do Réxime Especial da Seguridade Social do Mar.

- No caso de que o traballador por conta propia ou autónomo resida e desenvolva a súa actividade nun concello cuxo padrón municipal actualizado ao inicio da actividade conteña menos de 5.000 habitantes, transcorrido o período inicial de 12 meses de aplicación do As reducións das cotas por continxencias comúns, incluída a incapacidade temporal, establecidas nos dous primeiros parágrafos deste apartado, terán dereito a estes mesmos incentivos durante os 12 meses seguintes. Nestes casos, aplicarase a aplicación da bonificación do 50 por cento, prevista no parágrafo anterior, unha vez transcorridos os 24 meses iniciais, por un período máximo de ata 36 meses, ata completar un período máximo de 5 anos desde a data efectiva de alta.

Outras características destes incentivos a destacar son:

- Os perceptores poden empregar a persoas traballadoras por conta allea unha vez iniciada a súa actividade.
- Non será efectiva a subida nos tipos de cotización que afecta a todas as persoas traballadoras autónomas mentres se atopen gozando da tarifa plana aplicable prevista, durante os 24 primeiros meses.
- É preciso estar ao corrente das obrigas relativas ao pago das cotas de cotización.

- As persoas autónomas societarias teñen dereito á tarifa plana.

NORMATIVA DE REFERENCIA:

- Art. 38 ter.10 da Lei 20/2007, de 11 de xullo, do Estatuto do Traballo Autónomo.

ORGANISMO DE REFERENCIA:

INSS – RETA.

RECURSOS PARA A POSTA EN MARCHA DUN NEGOCIO

As persoas que pensen en crear a súa empresa poden acceder a un asesoramento gratuíto dende COGAMI e outras entidades e organismos públicos e privados, podendo contactar a través de:

- **COGAMI**, Servizo de Asesoramento a Emprendedores www.cogami.gal.
- **IGAPE** (Instituto Galego de Promoción Económica). <https://www.igape.gal/es/>
- **Oficina do autónomo Galicia** ofrece orientación especializada para este colectivo <https://oficinadoautonomo.gal/es>
- **Cámaras de comercio** <https://www.camara.es/>: tes á túa disposición diferentes programas formativos nas cámaras de comercio.

- **FEGAXE**, Federación Galega de Xóvenes Empresarios: www.https://www.ajegalicia.com/.com.

- **Fundación ONCE:** <https://www.fundaciononce.es/es/pagina/emprendimiento-de-personas-con-discapacidad>

- **Outros:** Universidades, Deputacións Provinciais, UPD's, fundacións e asociacións de carácter non lucrativo, asociacións e confederacións empresariais, cámaras de comercio, ...

INFRACCIÓN E SANCIÓNS LABORAIS RELACIONADAS CO EMPREGO DE PERSOAS CON DISCAPACIDADE

A tipificación, cualificación das infraccións, as sancións e os criterios para a súa gradación axustaranse ao disposto na Lei sobre Infraccións e Sancións na Orde Social (LISOS).

As sancións gradúanse en grao mínimo, medio e máximo, que irá en función destes criterios:

- Neglixencia e intencionalidade.
- Fraude ou connivencia.
- Incumprimento das advertencias previas e requirimentos.
- Cifra de negocios da empresa, número de persoas traballadoras ou de beneficiarias afectadas no seu caso, prexuízo causado e cantidade defraudada.

Requírese expediente previo e criterios de gradación da sanción en Acta da Inspección de Traballo e Seguridade Social. Existe un conxunto de previsións que tipifican as infraccións e sancións na orde social, destacan respecto das persoas con discapacidade as seguintes:

→ Relacións laborais:

- O acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade e orientación sexual, cando se produzan dentro do ámbito a que alcanzan as facultades de dirección empresarial, calquera que sexa o suxeito activo do mesmo sempre que, coñecido polo empresario, este non adoptase as medidas necesarias para impedilo (Lei 62/2003, do 30 de decembro).

As decisións adoptadas en aplicación da Lei sobre implicación dos traballadores nas sociedades anónimas e cooperativas europeas, que conteñan ou supoñan calquera tipo de discriminacións directas ou indirectas desfavorables por razón de idade ou discapacidade ou favorables ou adversas por razón de sexo, nacionalidade, orixe, incluído o racial ou étnico, estado civil, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación sexual, adhesión ou non a un sindicato, aos seus acordos ou ao exercicio, en xeral, das actividades sindicais, ou lingua (Art. 10 bis, LISOS e Lei 31/2006, do 18 de outubro).

→ Materia de emprego:

- O incumprimento en materia de integración laboral de persoas con discapacidade da obriga legal de reserva de postos de traballo para persoas con discapacidade ou da aplicación das súas medidas alternativas de carácter excepcional (Artigo 15.3).
- A aplicación indebida ou a non aplicación aos fins previstos legal ou regulamentariamente das doazóns e accións de patrocinio recibidas das empresas por fundacións e asociacións de utilidade pública, como medida alternativa ao cumprimento da obriga de reserva de emprego a favor das persoas con discapacidade (Artigo 16.1. g).

Emprego Público

As ofertas de emprego público deben reservar unha porcentaxe do 7% de prazas a persoas con discapacidade, sempre que superen as probas selectivas e acrediten a súa discapacidade e a compatibilidade desta co desempeño das tarefas e funcións, de xeito que progresivamente se alcance o 2% dos efectivos totais de cada Administración Pública.

A reserva do mínimo do 7% realizarase de maneira que, polo menos, o 2% das prazas ofertadas sexan para seren cubertas por persoas que acrediten discapacidade intelectual, e o resto das prazas ofertadas sexan para persoas que acrediten calquera outro tipo de discapacidade.

A reserva farase sobre o número total das prazas incluídas na respectiva oferta de emprego público e as prazas reservadas para persoas con discapacidade poderanse concentrar naquelas convocatorias que se refiran a corpos, escalas ou categorías que se adapten mellor ás peculiaridades das persoas con discapacidade. Cando da aplicación das porcentaxes resulten fraccións decimais, redondearanse por exceso para o seu cómputo.

Se as prazas reservadas e que foron cubertas polas persoas con discapacidade non acadan a porcentaxe do tres por cento das prazas convocadas na correspondente oferta de emprego público, as prazas non cubertas do número total das reservadas acumularanse á porcentaxe do 7% da oferta seguinte, cun límite máximo do 12%.

As ofertas de emprego público poden prever que as prazas reservadas para persoas con discapacidade se convoquen conxuntamente coas prazas ordinarias ou mediante

convocatorias independentes, garantindo, en todo caso, o carácter individual dos procesos selectivos.

As probas dos procesos obxecto de convocatoria independente terán o mesmo contido que as que se realicen nas convocatorias ordinarias e as persoas que participen nelas deberán acreditar o grao de discapacidade indicado.

As prazas incluídas nestas convocatorias computaranse na porcentaxe reservada na oferta de emprego público para a súa cobertura entre persoas con discapacidade.

Unha vez aprobada e publicada a oferta de emprego público, os respectivos procesos selectivos convocaranse no prazo máximo fixado naquela.

En todo caso, a execución da oferta de emprego público débese desenvolver dentro do prazo improrrogable de 3 anos, contado a partir do día seguinte á publicación daquela no correspondente Diario Oficial.

Dita reserva será aplicable tanto na administración xeral, autonómica e local.

Por outra banda, nos procesos serán admitidas as persoas con discapacidade e non establecerán exclusións por limitacións psíquicas e/ou físicas sen prexuízo das incompatibilidades co desempeño das tarefas ou funcións correspondentes.

Nas probas selectivas, incluídos os cursos de formación e os períodos de prácticas, estableceranse as adaptacións e os axustes razoables de tempo e medios que sexan necesarios para a súa realización polas persoas con discapacidade, sempre que así o soliciten, co fin de garantir que participan en condicións de igualdade que as demais persoas aspirantes que concorrerán en quenda separada, sempre que así se xustifique para o mellor desenvolvemento das súas probas selectivas.

Pódese facer a reserva en prazas nos corpos, escalas ou categorías en que as actividades ou funcións son compatibles en maior medida coa posible existencia dunha discapacidade.

Tras superar o proceso selectivo, as persoas que ingresen en corpos ou escalas de persoal funcionario ou categorías de persoal laboral das administracións públicas, poden solicitar ao órgano convocante a alteración da orde de prelación para a escolla das prazas dentro do ámbito territorial que se determine na convocatoria por motivos de dependencia persoal, dificultades de desprazamento ou outras análogas, que deberán ser

debidamente acreditados. O órgano convocante acordará a devandita alteración cando estea debidamente xustificada, limitándose a realizar na orde de prelación a mínima modificación necesaria para posibilitar o acceso ao posto da persoa con discapacidade.

PROCESO SELECTIVO:

Nas probas selectivas, incluíndo os cursos de formación ou os períodos de prácticas estableceranse, para as persoas con discapacidade que o soliciten, as adaptacións e os axustes razoables necesarios de tempo e medios para a súa realización.

Nas convocatorias indicárase expresamente esta posibilidade así como que as persoas interesadas deberán formular a correspondente petición concreta na solicitude de participación.

Terase en conta o disposto na Orde PRE/1822/2006, do 9 de xuño, pola que se establecen criterios xerais para a adaptación de tempos adicionais nos procesos selectivos para o acceso ao emprego público de persoas con discapacidade, para asegurar que estas persoas participen en condicións de igualdade.

Para tal efecto, os tribunais ou comisión de selección poderán requirir informe e, se é o caso, colaboración dos órganos técnicos da administración laboral, sanitaria ou dos órganos competentes.

COLABORACIÓN DAS ENTIDADES SOCIAIS:

Prevese a colaboración coas organizacións, asociacións ou entidades que teñan por obxecto a promoción e defensa das persoas con discapacidade, coa finalidade de conseguir a plena integración das persoas con discapacidade no emprego público. As administracións públicas incluídas no ámbito de aplicación desta lei poden asinar acordos con organizacións, asociacións ou entidades que teñan por obxecto a promoción e defensa das persoas con discapacidade.

NORMATIVA DE REFERENCIA.

Artigo 59 do texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, e no artigo 48 e 54 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia.