



Por qué debe contratar un empresario a una persona como Luis

Beneficios para el empresario de las contrataciones de personas con enfermedad mental.

¿Por qué debe contratar un empresario a una persona con enfermedad mental?

- Una mayoría de personas con esquizofrenia desean mayores oportunidades de formación y acceso al mercado laboral.
- Un número cada vez mayor de personas con enfermedad mental crónica accede a un puesto de trabajo.
- Las personas con enfermedad mental crónica, con el apoyo y seguimiento profesional necesario en cada caso, consiguen integrarse en el mercado laboral.
- Las personas con enfermedades mentales crónicas trabajan. En torno al 56% de las personas atendidas en el Centro de Rehabilitación Laboral “Nueva Vida” (CRL) acceden a empleo anualmente.
- Las personas con enfermedades mentales crónicas desarrollan una jornada completa de trabajo. El 75% de las personas con enfermedad mental que han accedido a empleo desde el CRL “Nueva Vida”, lo hicieron a jornada completa.
- Las personas con enfermedad mental crónica, dependiendo de su nivel de formación y grado de experiencia laboral, pueden acceder a cualquier tipo de trabajo (administrativo, nuevas tecnologías, jardinería, operarios, etc.)
- Las personas con enfermedad mental crónica, con el apoyo profesional necesario en cada caso, pueden desarrollar los hábitos de trabajo básicos y las habilidades sociales imprescindibles en cualquier empleo.
- Las personas con enfermedad mental crónica pueden conservar un empleo y aspirar a promocionar y mejorar en el mismo. El 85% de los usuarios del CRL “Nueva Vida” que acceden a empleo, mantiene y/o mejora su puesto de trabajo, o finaliza su contrato con éxito.

Un empresario no debe contratar a una persona porque sufra una enfermedad mental; debe contratar a una persona capaz, preparada, con ganas de trabajar y que se adapte a las características de su empresa.

Las empresas cuentan además con otras ventajas que ofrece el CRL al contratar a personas con enfermedad mental, como son:

- Garantía de que la persona contratada está preparada para hacer las funciones que el puesto requiere.
- Asesoramiento sobre los diferentes contratos más ventajosos para la empresa.
- Apoyo a la empresa durante el periodo de adaptación de los trabajadores.



Por qué debe contratar un empresario a una persona como Luis

- Seguimiento de la inserción, y apoyo técnico en el mantenimiento del puesto de trabajo. El CRL estará presente, si ambas partes están de acuerdo, para cualquier dificultad que pueda surgir en la relación trabajador-empresa (cambio de ubicación, ampliación de funciones, etc.)
- Asesoramiento e información sobre subvenciones y medidas alternativas (centros especiales de empleo, donaciones, patrocinios y marketing social.).

El empresario que contrata a una persona diagnosticada de esquizofrenia ¿recibe algún tipo de beneficio económico o de algún otro tipo?

El empresario que contrata a personas con enfermedad mental, siempre que dispongan de un certificado de minusvalía, recibe beneficios económicos, fiscales y sociales.

Beneficios económicos e incentivos a la contratación en las cotizaciones a la seguridad social:

- Fomento de la **contratación indefinida** a trabajadores con minusvalía a tiempo parcial (proporcional) o completa (incluidos fijos discontinuos y transformación de temporal a indefinidos) a partir del 1 de enero de 2007:
 - 425€/mes (5.100€/año) durante toda la duración del contrato con un máximo del 100% de la base de la cotización que se aumenta en 100€/mes si la persona es mayor de 45 años y/o en 70,83€/mes si es mujer.
 - Subvención al comienzo para los contratos indefinidos de 3.907 Euros (proporcional para media jornada)

Legislación de interés:

- Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de la calidad.
 - Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE del 14-6-2006)
 - Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, modificada por Real Decreto 4/1999, de 8 de enero (BOE del 26-1-1999) y por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero (BOE del 31-1-2004), que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.
 - Ley 43/1995, de 27 de diciembre, Impuesto de Sociedades (BOE del 28-12-1995)
 - Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (procedente del Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE del 14-6-2006)
- Fomento de la **contratación temporal** a trabajadores con minusvalía a tiempo parcial (proporcional) o completa a partir del 1 de enero de 2007:
 - Para contratos temporales de fomento de empleo: 341,66€/mes durante toda la duración del contrato, con un máximo del 100% de la base de la cotización que se aumenta en 50 €/mes si la persona es mayor de 45 años y/o si es mujer.
 - Contratos de formación (no hay límite de edad): reducción del 50% de la cuota empresarial.



Por qué debe contratar un empresario a una persona como Luis

- Contratos de prácticas (con un plazo de seis años en lugar de cuatro, inmediatamente siguientes a al finalización de estudios de grado medio, o superior o formación profesional): reducción del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes.
- Contratos de interinidad (para sustituir a personas, con certificado de minusvalía desempleadas que estén en situación de incapacidad temporal): bonificación del 100% de la cuota empresarial, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y de las aportaciones empresariales de recaudación conjunta.

Legislación de interés:

- Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE del 14-6-2006)
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (procedente del Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE del 14-6-2006)
- Artículo 11 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE del 29-3-1995), Estatuto de los Trabajadores, modificado por Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE del 14-6-2006)
- Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo (BOE del 9-4-1998)
- Artículo 11 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE del 29-3-1995), modificado por Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE del 10-7-2001)
- Disposición adicional novena, Ley 45/2002, de 12 de diciembre.
- Art. 15.1.c) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE del 29-3-1995), Estatuto de los Trabajadores.

Beneficios fiscales:

Las empresas tienen deducciones del impuesto de Sociedades: 6.000 Euros por persona/año por cada trabajador indefinido, con minusvalía, contratado nuevo que aumente su plantilla de personas con discapacidad, y que no sustituya a otra persona contratada con certificado de minusvalía.

Legislación de interés:

- Real Decreto-Ley 7/1994, de 20 de junio.
- Real Decreto-Ley 2/1995, de 17 de febrero.
- Ley 43/1995, de 27 de diciembre, del Impuesto sobre Sociedades.

Beneficios sociales:

Cada vez mas empresas son conscientes de que hay que considerar al trabajador discapacitado en función de las capacidades que posee, en lugar de por sus carencias. Este enfoque les permite ligar competitividad, productividad y desarrollo profesional del trabajador, en lugar de considerarlo como un “impuesto” o una “cuota obligatoria”.



Por qué debe contratar un empresario a una persona como Luis

El “Informe 2004 del Observatorio de la Acción Social de la Empresa en España”, presentado por la Fundación Empresa y Sociedad (www.fundacionempresaysociedad.org) señala que en el año 2003 un 10% de las grandes compañías relacionaba aspectos clave de su negocio con las políticas sociales, mientras que en el año 2004 este porcentaje ascendió hasta el 30%.

Las empresas que llevan a cabo políticas de responsabilidad social obtienen cada vez más ventajas frente a sus competidores al obtener mayor confianza de consumidores, accionistas y sindicatos. Así mismo, el mercado, acaba penalizando a aquellas compañías que no conectan con los valores que la sociedad asume como básicos.

El estudio “El ciudadano ante las actuaciones empresariales relacionadas con la integración de personas desfavorecidas durante 2007” de la Fundación Empresa y Sociedad concluye que las personas con discapacidad (42%), los jóvenes y los niños con dificultades (39%) y los parados de larga duración (30%) son considerados como los grupos de población prioritarios a los que se debería atender. Este informe destaca que el 55% de los empujados (frente al 50% en el año 2005) prefiere que su empresa colabore con proyectos de integración social con personas desfavorecidas, frente al 30% que prefiere que su empresa se dedique a temas internos de sus empleados.

¿Qué es el certificado de minusvalía?

Consiste en la solicitud de valoración de las situaciones de minusvalía que presente una persona de cualquier edad, calificando el grado según el alcance de las mismas. El reconocimiento de grado de minusvalía se entenderá producido desde la fecha de solicitud.

Las minusvalías se agrupan de acuerdo a tres grandes categorías:

- Sensoriales: visuales o auditivas.
- Físicas.
- Psíquicas: discapacidad intelectual y enfermedades mentales crónicas.

Dentro de esta última categoría, los diagnósticos por los que se puede solicitar una Declaración de Minusvalía son: trastornos mentales orgánicos, esquizofrenias y trastornos psicóticos, trastornos de estado de ánimo, trastornos de ansiedad, adaptativos, disociativos y de personalidad. Los criterios para valorar las enfermedades mentales están sobre todo relacionados con el grado en que los síntomas interfieren en el desarrollo personal, laboral y social de la persona, de manera diferente en intensidad y duración. Es decir, grado en que los síntomas dificultan relacionarse con el mundo, el cuidado personal, capacidad de concentración, dificultad en adaptarse a diferentes circunstancias laborales, dificultad de relación con otros, etc.

Algunos de los derechos que corresponden a las personas con certificado de minusvalía son:

- Acceso a recursos denominados “protegidos”, ocupacionales, residenciales, de formación, o de empleo (bolsas especializadas, centros especiales de empleo o empresas de inserción).
- Asistencia y tele asistencia domiciliaria.
- Reducción del impuesto de matriculación y exención del impuesto de circulación.



Por qué debe contratar un empresario a una persona como Luis

- Deducción del impuesto de sucesiones y donaciones.
- Acceso a programas de vacaciones y de balnearios (preferencia en solicitudes)
- Ayudas a la vivienda (preferencia en la solicitud)
- Ayudas al transporte regional (tarjeta dorada de RENFE)
- Ayudas especiales de cada Comunidad Autónoma.
- Ayudas especiales de cada Ayuntamiento.
- Cuota del 3% en las plazas convocadas en las administraciones públicas. El 3 por ciento de las plazas convocadas deben ser ocupadas por personas con minusvalía siempre que superen las pruebas convocadas y que el centro base considere que el puesto es compatible con el tipo de discapacidad.
- Cuota del 2% en empresas, con más de 50 trabajadores, que no se adscriban a las medidas alternativas.
- Contratos especiales para personas con minusvalía que implican:
 - Descuentos en la seguridad social que paga el trabajador y la empresa.
 - Descuentos en el IRPF.
 - Dependiendo del tipo de contrato, otras ayudas para la empresa.
 - Deducciones especiales en el empleo de autónomos.
- Si el certificado indica un porcentaje igual o superior al 65%, además de los derechos anteriores, la persona puede solicitar una prestación no contributiva

Para solicitar un certificado de minusvalía los pasos que hay que seguir son los siguientes:

- En el centro base correspondiente, se puede cumplimentar la solicitud con los datos personales. Es necesario presentar informes y resultados de pruebas médicas realizadas.
- Una vez cursada la solicitud, el centro base cita al interesado para realizar una entrevista de valoración.
- Se envía la resolución al domicilio del solicitante. El resultado de la valoración es un porcentaje que puede oscilar de 0% al 150%. Con un porcentaje inferior al 33% no se concede el certificado de minusvalía.

Para obtener más información: www.sid.usal.es

© Paloma Carreras, Virginia Galilea