

Contratación de personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad son un grupo vulnerable y numeroso en nuestra sociedad que habitualmente se ha mantenido en condiciones de exclusión. La incorporación al mercado laboral de este colectivo es un factor muy importante para conseguir su plena integración y una vía de realización personal para ellos.

A continuación, se hace un breve resumen de las figuras de contratación de las personas con discapacidad y de las ayudas que actualmente se encuentran en vigor.

Notas iniciales:

Cuota de reserva y medidas alternativas.

Las empresas públicas o privadas, que empleen a un número de 50 o más trabajadores, vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. El cómputo se realizará sobre la plantilla total de la empresa, independientemente del número de centros de trabajo de aquélla y de la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.

Excepcionalmente las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de la obligación de contratar personas con discapacidad, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, bien por opción voluntaria del empresario, pero en ambos casos deberá comunicarse a la autoridad laboral, y siempre que se apliquen medidas alternativas.

Se entiende que concurre la **nota de excepcionalidad** cuando:

- Cuando la no incorporación de un trabajador con discapacidad a la empresa obligada se deba a la imposibilidad de los servicios públicos de empleo competentes o de las agencias de colocación para atender la oferta de empleo, después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de aquélla y concluirla con resultado negativo, debido a la inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad inscritos en la ocupación indicada o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas en dicha oferta.
- Cuando existan, y así se acredite por la empresa obligada, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa, para lo cual, repito, dicho dato tiene que quedar suficientemente acreditado. Además, las empresas obligadas deberán solicitar a los servicios públicos de empleo competentes la declaración de excepcionalidad con carácter previo a la adopción de medidas alternativas.

Medidas alternativas a la contratación de personas con discapacidad:

- Celebración de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad:
 - o Para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo, o de cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida, o,
 - o Para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública, cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo. Las fundaciones y asociaciones de utilidad pública beneficiarias podrán destinar también esos fondos a la financiación de proyectos dirigidos al desarrollo del deporte paralímpico, mediante la suscripción de los oportunos convenios con el Comité Paralímpico Español, la Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad y con el Consejo Superior de Deportes, y siempre que dichos proyectos incluyan programas y acciones de inserción laboral, de formación para el empleo y de recolocación de los deportistas con discapacidad.
- Constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

La figura del enclave laboral:

Se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo (llamada empresa colaboradora) y un centro especial de empleo, para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con su actividad normal y para cuya realización, un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplace temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

➤ **Objetivos del enclave laboral:**

- Facilitar la transición desde el empleo protegido en un centro especial de empleo al empleo ordinario en la empresa colaboradora.
- Facilitar a las empresas el cumplimiento de la cuota de reserva.
- Posibilitar el crecimiento de la actividad de los centros especiales de empleo y la contratación por éstos de nuevos trabajadores discapacitados.

➤ **Características:**

- Se configura como una subcontratación de obras o servicios entre un centro especial de empleo y una empresa ordinaria, que se acompaña de determinadas garantías ligadas al colectivo al que se dirigen.
- Todos los trabajadores deben tener una discapacidad igual o superior al 33% y al menos un 60% de ellos debe presentar especiales dificultades para el acceso al mercado de trabajo (parálisis cerebral, enfermedad mental, discapacidad intelectual, discapacidad física o sensorial igual o superior al 65%; o ser mujer).
- Los trabajadores se desplazan temporalmente (mínimo tres meses - máximo tres años) del centro especial de empleo al centro de trabajo de la empresa colaboradora.
- Los trabajadores del enclave mantienen a todos los efectos su relación laboral de carácter especial con el centro especial de empleo.

Ayudas a la contratación:

Destinatarios y cuantía de las subvenciones:

- Trabajadores con especiales dificultades para acceder al mercado ordinario de trabajo; personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33% y personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía igual o superior al 65%:
 - Subvención de 7.814€ por cada contrato indefinido celebrado a jornada completa. Si el contrato se realiza a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada pactada.
 - Bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta durante toda la vigencia del contrato.
 - Subvención por adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en una cuantía no superior a 902€ por puesto de trabajo, sin que en ningún caso rebase el coste real que, al efecto, se justifique por la referida adaptación o eliminación.
- Trabajadores con discapacidad con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%, no incluidos en el apartado anterior.

El programa de empleo con apoyo:

El programa de empleo con apoyo son un conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, llevada a cabo por preparadores laborales especializados, con el objeto de facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo e condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñen puestos equivalentes.

Las **acciones** fundamentales consisten en:

- Orientación, asesoramiento y acompañamiento, elaborando para cada trabajador un programa de adaptación al puesto de trabajo.
- Laborales de acercamiento y mutua ayuda, entre el trabajador, empleador y el personal de la empresa.
- Apoyo al trabajador para que pueda relacionarse en el entorno laboral en las mejores condiciones.

- Adiestramiento específico en las tareas inherentes al puesto de trabajo.
- Seguimiento del trabajador y evaluación del proceso de inserción en su puesto de trabajo.
- Asesoramiento e información a la empresa sobre las necesidades y procesos de adaptación del puesto de trabajo.

Los **destinatarios finales** son los demandantes de empleo o empleados en centros especiales de empleo que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

- 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%.

La **duración** de las acciones de empleo con apoyo, tendrán una duración entre 6 meses y 1 año, prorrogable hasta otro año más; pudiéndose ampliar hasta 6 meses más, siempre y cuando se detecten situaciones de especial dificultad que exijan necesidades específicas de apoyo, es decir, se puede ampliar como máximo otro año y medio más.

Los **beneficios** es que tendrán derecho a los beneficios previstos en la normativa sobre contratación de trabajadores con discapacidad y a las subvenciones destinadas a financiar los costes laborales y de seguridad social que se generen durante el período de desarrollo del proyecto, derivados de la contratación de los preparadores laborales que realizan las acciones de empleo con apoyo.

- **Contrato indefinido para trabajadores con discapacidad**

Los **requisitos** para los trabajadores es contar con un grado mínimo de discapacidad igual o superior al 33% y que estén inscritos en la Oficina de Empleo. Mientras, que se pueden acoger a este contrato cualquier empresa (incluidas las cooperativas de trabajo asociado). Además, las empresas beneficiarias están obligadas a mantener la estabilidad en el empleo de estos trabajadores por un tiempo mínimo de tres años, no pudiendo despedirlos sin causa justificada y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad, beneficiándose en este caso solamente de la bonificación de la cuota a la Seguridad Social por los sustitutos. El incumplimiento de las obligaciones anteriores supondrá la devolución de las ayudas recibidas.

La **duración** deberá ser indefinida, la jornada a tiempo completo o a tiempo parcial. Asimismo los trámites para formalizar el contrato, es la Oferta en la Oficina de Empleo (con proyecto y memoria de la empresa, en las de nueva creación, indicando características de los puestos de trabajo, capacidad que debe tener el trabajador y porcentaje de trabajadores con discapacidad), el contrato escrito en modelo oficial, la entrega a los representantes legales de los trabajadores de una copia básica del contrato en el plazo de 10 días, comunicación al Servicio Público de Empleo del contenido del contrato en el plazo de 10 días hábiles siguientes a su concertación, adjuntándose una copia básica del mismo firmada por los representantes de los trabajadores si los hubiere, fotocopia del alta en la Seguridad Social y Certificado de discapacidad.

Los **incentivos a las empresas** son numerosos:

- Subvención de 3.907€ por cada contrato celebrado a tiempo completo. Cuando el contrato se concierte a tiempo parcial dicho importe se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
- Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social de acuerdo con el Programa de Fomento del Empleo, es decir, de acuerdo con esta tabla:

PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO (Bonificaciones empresariales a la contratación laboral)

Colectivos	Descripción	Cuantía anual (en euros)			Duración
BONIFICACIONES A LA CONTRATACION INDEFINIDA					
Otros colectivos y situaciones especiales	Personas con discapacidad	Personas menores de 45 años con discapacidad	Mujeres con discapacidad	Personas mayores de 45 años con discapacidad	Toda la vigencia del contrato
	En general	4.500	5.350	5.700	
	En caso de discapacidad severa	5.100	5.950	6.300	

- Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal hasta 901,52€.
- Subvenciones para la formación profesional de los trabajadores con discapacidad.
- 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 la 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%.(Para el cálculo del incremento del promedio de plantilla se computarán exclusivamente los trabajadores con discapacidad/año con contrato indefinido que desarrollen jornada completa).

- **Empleo selectivo**

Este término de empleo selectivo hace referencia a las condiciones de readmisión por parte de las empresas a sus propios trabajadores con discapacidad sobrevenida, una vez terminados los correspondientes procesos de recuperación.

Los **requisitos** de los trabajadores dependen de la situación de incapacidad permanente en la que se encuentre el trabajador:

- Trabajadores declarados en situación de incapacidad permanente parcial:
 - Si no afecta a su rendimiento normal tendrá derecho a reincorporarse al puesto que venía desempeñando antes de incapacitarse; si ello no es posible, se le mantendrá su nivel retributivo. Si el empresario acredita la disminución en el rendimiento, le proporcionará un puesto adecuado a su capacidad residual y, si no existiera, podrá reducirle proporcionalmente el salario, sin que esta reducción suponga más del 25 por 100 del mismo, y en ningún caso éste podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional, cuando se realice jornada completa.
 - Si como consecuencia de haber recibido prestaciones de recuperación profesional, recobra su total capacidad, tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo originario si viniera ocupando un puesto de inferior categoría, siempre que no hubieran transcurrido más de tres años en dicha situación. La reincorporación se efectúa, previa la comunicación a la empresa y a los representantes de personal, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente.
- Trabajadores a quienes se les ha reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y hubiesen cesado en la empresa:
 - Preferencia absoluta para su readmisión en la última empresa en que trabajaron, en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional si,

como consecuencia de haber recibido prestaciones de recuperación, hubieran recobrado su plena capacidad laboral.

- Trabajadores a quienes se les ha reconocido una incapacidad permanente y hubiesen cesado en la empresa:
 - Si como consecuencia de haber recibido prestaciones de recuperación continúan afectados de una incapacidad permanente parcial, tendrán preferencia absoluta a su readmisión en la última empresa, en la primera vacante que se produzca que resulte adecuada a su capacidad laboral.

Las **obligaciones de los trabajadores y empresas** son:

- Los trabajadores con derecho a ser readmitidos deberán comunicarlo a la empresa y a los representantes de personal, en el plazo de un mes, contado a partir de la declaración de aptitud del organismo correspondiente.
- La empresa deberá poner en conocimiento de los trabajadores que se encuentren en tal situación las vacantes que existan de igual o inferior categoría, quedando liberada de su obligación desde el momento en que el trabajador rechace un puesto de trabajo de igual o inferior categoría si no hubiera obtenido la plena recuperación para su profesión habitual, que no implique cambio de residencia.

Como **ayudas** las readmisiones que lleven a efecto las empresas darán derecho a reducciones del 50 por 100 de la cuota patronal de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes durante un período de dos años.

- **Contrato para la formación y el aprendizaje de trabajadores con discapacidad**

El contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. En los contratos celebrados con trabajadores con discapacidad se aplica la regulación general de este contrato, pero con las siguientes particularidades.

Características del contrato y Requisitos de los trabajadores:

- Se entiende por persona con discapacidad a estos efectos aquella que tenga reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.
- Duración mínima de un año y máxima de tres (salvo lo especificado en los convenios colectivos, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses). Se podrá solicitar autorización al Servicio Público de Empleo correspondiente para la ampliación de la duración máxima del contrato hasta cuatro años.
- Carecer de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas.
- El tiempo dedicado a la formación teórica no puede ser superior el 75% de la jornada laboral el primer año, o el 85% durante el segundo y tercer años. En caso de personas con discapacidad intelectual, hasta un 25% del trabajo efectivo podrá dedicarse a procedimientos de rehabilitación o ajuste personal y social.
- En el caso de este contrato si el trabajador contratado es un trabajador con discapacidad no se le aplicará la edad máxima para formalizar contratos.
- La duración máxima del contrato se puede ampliar, previo informe favorable del Servicio Público de Empleo competente, cuando, debido al tipo y grado de discapacidad y demás circunstancias individuales y profesionales del trabajador, así como las características del proceso formativo a realizar, el trabajador 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.
- Las Administraciones competentes adoptarán aquellas medidas de adaptación que sean necesarias para facilitar e incentivar la suscripción de contratos para la formación y el aprendizaje con las personas con discapacidad y el desarrollo de las actividades formativas vinculadas.
- En los supuestos en que la formación vaya dirigida a la obtención de un título de formación profesional la oferta de las enseñanzas de formación profesional podrá flexibilizarse, permitiendo a las personas la posibilidad de combinar el estudio y la formación con la actividad laboral o con otras actividades, entre ellas, aquellas actividades

derivadas de la situación de discapacidad así como la accesibilidad en las enseñanzas de formación.

- Cuando la formación se dirija a la obtención de un certificado de profesionalidad se estará, a efectos de la realización de ofertas formativas adaptadas a las necesidades específicas de las personas con discapacidad. Dichas ofertas podrán incorporar módulos apropiados para la adaptación a las necesidades específicas del colectivo beneficiario.
- Los centros en los que se imparta la formación inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje para personas con discapacidad dispondrán de las condiciones que posibiliten el acceso, la circulación y la comunicación de las personas con discapacidad, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación aplicable en materia de inclusión, igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal, sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse, de manera que se garantice la plena igualdad en el trabajo.
- Las personas con discapacidad intelectual podrán realizar en el puesto de trabajo o en procesos formativos presenciales la formación de módulos formativos que no sean a distancia.
- La empresa que contrate trabajadores con discapacidad podrá solicitar subvenciones con cargo al Servicio Público de Empleo Estatal, destinadas a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal de hasta 902 €.
- Las empresas que celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción de las cuotas empresariales a la seguridad social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos:
 - Reducción del 100% si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o
 - Reducción del 75% en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a 250 personas.
- Asimismo, estos contratos se bonificarán al 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.
- 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).

- **Contrato en prácticas para trabajadores con discapacidad**

El contrato en prácticas tiene como finalidad facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los trabajadores con título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes o de certificado de profesionalidad que habiliten para el ejercicio profesional. En los contratos celebrados con trabajadores con discapacidad se aplica la regulación general de este contrato, pero con las siguientes particularidades.

Características especiales:

- Los títulos que habiliten para el ejercicio profesional deben haber sido obtenidos dentro de los últimos siete años.
- Cotización del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en contratos en prácticas, que puede resultar también bonificada en idéntico porcentaje si el contrato se formaliza con persona beneficiaria del sistema nacional de garantía juvenil.
- Reducción del 75% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por los contratos en prácticas que se formalicen con trabajadores que estén realizando prácticas no laborales acogidas al Real Decreto 1543/2011, siempre que el trabajador tenga una edad inferior a 30 años.
- 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 su fecha de celebración, reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años de 500€/año (700€ si se trata de mujeres).
- El trabajador con discapacidad deberá tener reconocido un grado mínimo de discapacidad igual o superior al 33%.

- La empresa que contrate trabajadores con discapacidad podrá solicitar subvenciones con cargo al Servicio Público de Empleo Estatal, destinadas a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal de hasta 902 €.
- **Contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad**

Las empresas podrán contratar temporalmente a trabajadores con discapacidad para la realización de sus actividades, cualquiera que fuere la naturaleza de las mismas.

En la **formalización del contrato** debe atenderse a lo siguiente:

- Las empresas deberán contratar a los trabajadores a través de la correspondiente Oficina de Empleo.
- El contrato se celebrará por escrito en el modelo oficial que se facilita en las Oficinas de Empleo.
- El contenido del contrato y las prórrogas del mismo, en su caso, se comunicarán al Servicio Público de Empleo.
- El empresario queda obligado a comunicar al Servicio Público de Empleo la terminación de los contratos.
- El trabajador con discapacidad deberá tener reconocido un grado mínimo de discapacidad igual o superior al 33% o ser pensionista de la Seguridad Social que tenga reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Pueden contratar bajo esta modalidad, cualquier empresa, cualquiera que sea su tamaño, que en los doce meses anteriores a la contratación, no hayan extinguido contratos indefinidos por despido declarado improcedente o por despido colectivo.

La **duración** del contrato será de un mínimo de 12 meses y un máximo de 3 años, y en el caso de que se concierte por un plazo inferior al máximo establecido, se podrá prorrogar antes de su finalización, por períodos no inferiores a 12 meses. La jornada podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial. A la terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a 12 días de salario por año de servicio o parte proporcional en su caso.

Los **incentivos a las empresas por la contratación temporal** son los recogidos en la siguiente tabla:

PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO (Bonificaciones empresariales a la contratación laboral)

Colectivos	Descripción	Cuantía anual (en euros)				Duración
BONIFICACIONES EN SUPUESTOS EXCEPCIONALES DE CONTRATACION TEMPORAL						
Personas con discapacidad contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo		Hombres menores de 45 años	Hombres mayores de 45 años	Mujeres menores de 45 años	Mujeres mayores de 45 años	Duración
Discapacitados en general		3.500	4.100	4.100	4.700	Toda la vigencia del contrato
En caso de discapacidad severa		4.100	4.700	4.700	5.300	Toda la vigencia del contrato

Los **incentivos a las empresas por la transformación de estos contratos en indefinidos** son los recogidos en la siguiente tabla:

PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO (Bonificaciones empresariales a la contratación laboral)

Colectivos	Descripción	Cuantía anual (en euros)	Duración
BONIFICACIONES PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y POR LA ONCE			
	Contratos indefinidos o temporales y transformaciones en indefinidos de contratos temporales	100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta	Toda la vigencia del contrato

- **Contratos de interinidad con trabajadores con discapacidad desempleados para sustituir a personas discapacitadas que tengan suspendido el contrato de trabajo por incapacidad temporal**

Los contratos de interinidad que se celebren con personas discapacitadas desempleadas, para sustituir a trabajadores y trabajadoras con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal durante el período que persista dicha situación, darán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las cuotas de recaudación conjunta.

BIBLIOGRAFIA:

<http://www.empleo.gob.es/es/informacion/contratos/index.htm>

http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/integracion_laboral_discapacitados.pdf