

Incentivos

a la contratación laboral
de personas con
discapacidad

Potenciando el empleo



Fundación ONCE
para la cooperación e integración social
de personas con discapacidad



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo

INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- 1 Indefinido ordinario pág. 2
- 2 Temporal de Fomento de Empleo pág. 3
- 3 Enclaves laborales pág. 4
- 4 Fomento de la contratación indefinida pág. 6
- 5 Contrato para la Formación pág. 7
- 6 Contrato en Prácticas pág. 8
- 7 Integración en Cooperativas
y Sociedades Laborales pág. 9

INCENTIVOS FISCALES A LA CONTRATACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- 8 Relación laboral especial de trabajadores en
Centros Especializados de Empleo (CEE) pág. 9
- 9 Deducción por creación de empleo
de trabajadores minusválidos pág. 11
- 10 Deducción por aportaciones
a patrimonios protegidos de
las personas con discapacidad pág. 12
- 11 Deducción por gastos de
formación profesional pág. 13
- 12 Deducción por actividades de
investigación y desarrollo pág. 14

INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

* Elaborado por la Fundación ONCE, Dirección de Relaciones Sociales e Internacionales.

TIPO DE PROGRAMA/CONTRATO

1 Indefinido ordinario

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE del 29-3-1995).
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, modificado 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).
- Ley 24/2001, de 27 de diciembre (BOE del 31-12-2001).
- Ley 45/2002, de 12 de diciembre (BOE del 13-12-2002).

CARACTERÍSTICAS

- Se puede concertar con cualquier trabajador de, al menos, 16 años.
- La indemnización por despido disciplinario u objetivo, calificado como improcedente, es de 45 días de salario, por año de servicio, y hasta un máximo de 42 mensualidades.

INCENTIVOS POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Igual que en el contrato recogido en el apartado 4.

DURACIÓN DEL CONTRATO

Igual que en el contrato recogido en el apartado 4.

EXCLUSIONES INCENTIVOS

Igual que en el contrato recogido en el apartado 4.

2 Temporal de Fomento de Empleo

- Ley 24/2001, de 27 de diciembre (BOE del 31-12-2001). / ➤ Ley 42/1994, de 30 de diciembre (BOE del 31-12-1994).
- Ley 13/1996, de 30 de diciembre (BOE del 31-12-1994). / ➤ Ley 36/2003, de 11 de noviembre (BOE del 12-11-2003).

CARACTERÍSTICAS

- Contratos temporales para la realización de actividades de la empresa, cualquiera que fuere la naturaleza de las mismas.
- No exigible el requisito previo de ser beneficiarios de las prestaciones por desempleo ni estar previamente inscrito durante un periodo determinado como demandante de empleo.
- A la terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio.

INCENTIVOS POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Reducción de la cuota empresarial a Seguridad Social por contingencias comunes:
 - 100% si es el primer trabajador de la empresa.
 - 75% para el resto.
 - 90% si es mujer de edad igual o superior a 45 años.
 - 80% si es mujer de edad inferior a 45 años.
- La reducción de cuotas se aplica durante toda la vida del contrato.
- Para beneficiarse de la misma el contrato tiene que ser a jornada completa.
- Los contratos temporales de fomento del empleo podrán transformarse en indefinidos gozando de los incentivos para este tipo de contratación.

DURACIÓN DEL CONTRATO

De 12 meses a 3 años, a tiempo completo o parcial.

EXCLUSIONES INCENTIVOS

- Trabajadores que hubiesen estado contratados con posterioridad al 1-1-2003 con la empresa (para contratos suscritos en el 2004).
- Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedades, así como las que se produzcan con estos últimos.
- Si la empresa amortizara puestos de trabajo por despido improcedente, expediente de regulación de empleo o por la causa prevista en el apartado c) del artículo 52, del Estatuto de los Trabajadores, perderá automáticamente el derecho a la reducción de cuotas derivadas de dichas contrataciones.

3 Enclaves laborales

▷ Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero (BOE del 21-2-2004).

CARACTERÍSTICAS

- ▷ Se entiende por enclave laboral el contrato mercantil entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo, calificado como tal, cuyo objeto es la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.
- ▷ El contrato de enclave laboral debe reunir un contenido mínimo (identificación de las partes, determinación de la obra o servicio objeto del contrato, del centro de trabajo, duración, número de trabajadores y precio convenido).
- ▷ Forman parte trabajadores con discapacidad pertenecientes a un centro especial de empleo.
- ▷ El 60 %, como mínimo, de los trabajadores del enclave deberá presentar especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, en concreto:
 - a) Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 %.
 - b) Las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 %.
 - c) Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 %. Este grupo podrá alcanzar hasta un 50 % del total del enclave.
- ▷ Los demás trabajadores del enclave deberán ser trabajadores con discapacidad con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 %.
- ▷ El 75 %, como mínimo, de los trabajadores del enclave deberá tener una antigüedad mínima de tres meses en el centro especial de empleo.
- ▷ Finalizado el contrato de enclave, todos los trabajadores con discapacidad seguirán manteniendo su relación laboral con el centro especial de empleo, salvo aquellos que hubieran sido contratados para trabajar en el enclave bajo la modalidad de obra o servicio determinado o aquellos que se incorporen a la empresa colaboradora.
- ▷ El trabajador, al ingresar en la empresa colaboradora, pasará a la situación de excedencia voluntaria en el centro especial de empleo en las condiciones que establezca el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, el artículo 46.2 y 5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

INCENTIVOS POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- ▷ Las empresas colaboradoras que contraten con carácter indefinido a un trabajador del enclave con discapacidad que presente especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, salvo si son mujeres con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por cien, tendrán derecho a las siguientes ayudas:
 - a) Subvención de 7.814 (1.300.140 pesetas) por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada. Esta subvención podrá ser destinada por la empresa colaboradora, total o parcialmente, a servicios de apoyo del trabajador.
 - b) Bonificación del 100 por cien en todas las cuotas empresariales de la Seguridad Social, durante toda la vigencia del contrato.
 - c) Subvención por adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.
- ▷ En los restantes casos, la empresa colaboradora tendrá derecho al régimen general de ayudas a la contratación indefinida de trabajadores minusválidos.

DURACIÓN DEL CONTRATO

- ▷ Duración mínima de tres meses y máxima tres años.
- ▷ Podrá prorrogarse hasta un máximo de seis años cuando se acredite la contratación indefinida por la empresa colaboradora u otra empresa ordinaria de un trabajador con discapacidad del enclave (en empresas de hasta 20 trabajadores) y de dos (cuando la empresa tenga más de 20 trabajadores).
- ▷ Transcurrido ese periodo máximo de seis años, el contrato de enclave finaliza, lo que no impide que el centro especial de empleo y la empresa colaboradora suscriban un nuevo contrato de enclave para otra actividad.

EXCLUSIONES INCENTIVOS

- ▷ Mismo régimen sobre exclusiones, así como de obligaciones, incluida la de mantenimiento de la estabilidad en el empleo de los trabajadores, que el de las ayudas reguladas en el capítulo II del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.
- ▷ No se aplicará la exclusión por finalización en los últimos tres meses de la relación laboral de carácter indefinido del trabajador con discapacidad con el centro especial de empleo.

4 Fomento de la Contratación indefinida

- ▷ Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE del 10-7-2001).
- ▷ 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).
- ▷ Ley 24/2001, de 27 de diciembre (BOE del 31-12-2001).
- ▷ Ley 45/2002, de 12 de diciembre (BOE del 13-12-2002).

CARACTERÍSTICAS

- ▷ Solo se puede concertar con desempleados:
 - Jóvenes de 16 a 30 años.
 - Mujeres (ocupaciones menor empleo femenino).
 - Mayores de 45 años.
 - Más de seis meses desempleados.
 - Minusválidos.
- ▷ También se puede concertar con trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2003.
- ▷ En caso de despido objetivo, declarado improcedente, la cuantía de la indemnización será de 33 días por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades.



- No podrá concertarlo la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo, salvo que haya sido acordada con los representantes de los trabajadores. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.
- Obligación de mantener la estabilidad en el empleo al trabajador minusválido contratado durante al menos tres años (salvo cese voluntario). Si hay despido, debe ser sustituido por otro trabajador minusválido, beneficiándose solo de la bonificación de la cuota de Seguridad Social.

INCENTIVOS POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Bonificación de la cuota empresarial total:
 - 90 % para mayores de 45 años y 100 % si son mujeres.
 - 70 % menores de 45 años y 90 % si son mujeres.
 - Las bonificaciones se aplican durante toda la vida del contrato, con independencia de si son a tiempo completo o parcial.
- Subvención de 3.907 (650.070 Ptas.), al comienzo del contrato. Se modulará para los contratos indefinidos a tiempo parcial, en función de la jornada.
- Hasta 901,52 (150.000 Ptas.) por adaptación de puesto de trabajo.

DURACIÓN DEL CONTRATO

- Indefinido, a tiempo completo o parcial.

EXCLUSIONES INCENTIVOS

- Contrataciones realizadas con trabajadores que, en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación, hubiesen prestado servicio en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato indefinido. Lo dispuesto en el párrafo precedente será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a las que la solicitante de los beneficios haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato.

5 Contrato para la Formación

- 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).
- Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo (BOE del 9-4-1998).
- Ley 45/2002, de 12 de diciembre (BOE del 13-12-2002).

CARACTERÍSTICAS

- Tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera determinado nivel de calificación.
- Prohibición de contratación por más del periodo máximo de contratación en la misma o distinta empresa.
- Prohibición de contratación para un puesto de trabajo que hubiese sido desempeñado por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses.
- No hay límite de edad para los trabajadores minusválidos.
- No hay límite en cuanto al número de contratos por empresa si son para trabajadores minusválidos, y éstos no computan para el límite máximo de estos contratos en la empresa de cara a aplicar esta modalidad contractual a trabajadores no minusválidos.
- Retribución: la fijada en Convenio. No inferior al SMI en función del trabajo efectivo. Trabajador menor de 18 años: no inferior al 85 % del SMI.

INCENTIVOS POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Reducción del 50% de la cuota empresarial prevista para este contrato.

DURACIÓN DEL CONTRATO

- De 6 meses a 2 años (ampliables a 3 por convenio) a tiempo completo. Para trabajadores minusválidos la duración máxima será de cuatro años.
- Hasta 6 años para trabajadores minusválidos en los Centros Especiales de Empleo.
- Jornada: a tiempo completo (trabajo efectivo más formación teórica). El tiempo dedicado a formación teórica no podrá ser inferior al 15 %. Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.
- Formación teórica: ha de recibirse fuera del puesto de trabajo y dentro de la jornada laboral.

EXCLUSIONES INCENTIVOS

No hay.

6 Contrato en Prácticas

- ▷ 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).
- ▷ Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo (BOE del 9-4-1998).

CARACTERÍSTICAS

- ▷ Puede concertarse con quienes estén en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. Para trabajadores minusválidos el plazo será de seis años.
- ▷ Prohibición de contratación en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años por la misma titulación.
- ▷ Retribución: fijada en Convenio. En su defecto, no inferior al 60 % o 75 % del salario de convenio (primer o segundo año de vigencia del contrato). En ningún caso inferior al SMI.

INCENTIVOS POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Reducción del 50 % de la cuota empresarial por contingencias comunes si se celebra a tiempo completo.

DURACIÓN DEL CONTRATO

No podrá inferior a seis meses ni superar los dos años, salvo lo dispuesto en Convenio. A tiempo completo o parcial.

EXCLUSIONES INCENTIVOS

No hay.

7 Integración en Cooperativas y Sociedades Laborales

- ▷ Orden de 29 de Diciembre de 1998 (BOE 14-1-1998).
- ▷ Orden TAS/216/2004 de 20 de enero (BOE 9-2-2004)

CARACTERÍSTICAS

- ▷ Incorporación de trabajadores minusválidos desempleados como socios trabajadores o de trabajo a Cooperativas o Sociedades Laborales.
- ▷ La incorporación debe suponer aumento neto de plantilla.
- ▷ La incorporación debe suponer un incremento del empleo respecto de la media de los doce meses anteriores a la del nuevo socio.

INCENTIVOS POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- ▷ Hasta 10.000 (1.663.860 Ptas.) por cada minusválido que se incorpore.
- ▷ Si es a tiempo parcial, la cuantía de la ayuda es proporcional a la jornada efectiva.
- ▷ El tiempo mínimo de pertenencia es de 3 años, si fuese inferior deberá ser sustituido por otro trabajador minusválido.

DURACIÓN DEL CONTRATO

- ▷ Como socio trabajador o de trabajo, a jornada completa.
- ▷ Por tiempo indefinido o a tiempo parcial.

EXCLUSIONES INCENTIVOS

No podrá concederse esta ayuda cuando se trate de incorporación de socios trabajadores o de trabajo que hubieran ostentado con anterioridad tal condición en la misma empresa en los dos años anteriores a su incorporación como socios.

8 Relación laboral especial de trabajadores en Centros Especializados de Empleo (CEE)

- ▷ Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, modificado por Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo (BOE 26/03/99).
- ▷ Artículos 41 a 45 de la Ley 13/1982, de 7 de abril (BOE del 30-4-1982).
- ▷ Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998 (BOE del 21-11-1998).
- ▷ Real Decreto 2273/1985, de 4 de Diciembre (BOE del 9-12-1985).
- ▷ Artículo 6, decimosexto, de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, (BOE del 31-12-1997) que modifica el artículo 104, apartado dos, de Ley 37/1992 de 28 de diciembre (IVA).

CARACTERÍSTICAS

- ▷ Es requisito previo contar con la autorización administrativa e inscripción en un Registro Oficial del INEM o de la comunidad autónoma con competencias en la materia.
- ▷ Se permite cualquier modalidad contractual, pero en todo caso se formalizará por escrito.
- ▷ Para contratos de trabajo a domicilio (ajustado al Art. 13 del ET) se caracteriza por:
 - No se pueden realizar con personas con minusvalía psíquica.
 - El equipo multiprofesional deberá informar previamente a la realización del contrato y realizará su seguimiento.
 - El contrato deberá recoger la necesidad técnica del puesto y las medidas de ajuste personal y social.
- ▷ El porcentaje mínimo de trabajadores discapacitados es el 70%, no computándose a estos efectos el personal no minusválido dedicado a tareas de ajuste personal y social.
- ▷ En cuanto al tiempo de trabajo, se estará a lo dispuesto en la sección quinta del capítulo segundo del Título I del ET, con las siguientes peculiaridades:
 - Están prohibidas las horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.
 - Las ausencias del trabajador para tratamientos de rehabilitación médico-profesional, formación, orientación y readaptación profesional serán retribuidas, siempre que no excedan de diez días al semestre.

INCENTIVOS POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Ayudas a la contratación:
 - Subvención para inversión de 12.020,24 (2.000.000 Ptas.) por cada puesto creado para un trabajador minusválido, si estos representan más del 90% de la plantilla.
 - Subvención para inversión de 9.015,18 (1.500.000 Ptas.) por cada puesto creado para un trabajador minusválido, si estos representan entre el 70% y el 90% de la plantilla.
- Ayudas al mantenimiento:
 - Bonificación del 100% de la cuota empresarial total a la Seguridad Social.
 - Subvención mensual, por cada trabajador minusválido de hasta el 50 % del SMI.
- Subvención para adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas por una cuantía no superior a 1.803,03 (300.000 Ptas.)
- Los Centros Especiales de Empleo están exentos del pago del IVA en las subvenciones públicas (regla de prorrata).

DURACIÓN DEL CONTRATO

La duración del contrato será indefinida, temporal o por duración determinada en los supuestos previstos en el Art. 15 del ET.

EXCLUSIONES INCENTIVOS

No hay.

INCENTIVOS FISCALES A LA CONTRATACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

* Elaborado por Landwell, Abogados y Asesores Fiscales.

TIPO DE INCENTIVO

9 Deducción por creación de empleo de trabajadores minusválidos

- Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades. Artículo 41.

CARACTERÍSTICAS

- Deducción de la cuota íntegra de la cantidad de 6.000 (1.000.000 Ptas.) por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores minusválidos con contrato indefinido y a jornada completa, respecto a la plantilla media de trabajadores minusválidos con dicho tipo de contrato del periodo inmediatamente anterior.

REQUISITOS

- Contratación de trabajadores calificados como minusválidos.
- Contratación de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de minusválidos.
- Contratación a jornada completa y de manera indefinida.

INCOMPATIBILIDAD

- Los trabajadores que hayan dado derecho a esta deducción, no se computarán a efectos de la libertad de amortización con creación de empleo (artículo 109 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades).

LÍMITES

- La deducción, junto con el resto de deducciones reguladas en el Capítulo IV del Título VI del Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades (a excepción de la deducción por reinversión de beneficios extraordinarios), no podrá exceder del 35 % de la cuota íntegra minorada en las deducciones para evitar la doble imposición interna e internacional y las bonificaciones.
- Las cantidades no deducidas por insuficiencia de cuota podrán aplicarse en las liquidaciones de los periodos impositivos que concluyan en los 10 años inmediatos y sucesivos.
- El plazo de 10 años podrá diferirse hasta el primer ejercicio en que, dentro del periodo de prescripción, se produzcan resultados positivos en los siguientes casos:
 - En las entidades de nueva creación.
 - En las entidades que saneen pérdidas de ejercicios anteriores mediante la aportación efectiva de nuevos recursos, sin que se considere como tal la aplicación o capitalización de reservas.

10 Deducción por aportaciones a patrimonios protegidos de las personas con discapacidad

- Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades. Artículo 43.2.

CARACTERÍSTICAS

- Deducción de la cuota íntegra del 10 % de las aportaciones realizadas a favor de patrimonios protegidos de los trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 (4.492.422 Ptas.) o de sus parientes en línea directa o colateral, hasta el tercer grado inclusive, de sus cónyuges o de las personas a cargo de dichos trabajadores en régimen de tutela o acogimiento regulados en la Ley de protección patrimonial de las personas con discapacidad (Ley 41/2003, de 18 de noviembre, de protección patrimonial de las personas con discapacidad y de modificación del Código Civil, la Ley de Enjuiciamiento Civil y la normativa tributaria con esta finalidad).
- En caso de trabajadores con retribuciones brutas anuales iguales o superiores a 27.000 (4.492.422 Ptas.) la deducción de aplicará sobre la parte proporcional de las contribuciones empresariales y aportaciones que correspondan al importe de la retribución bruta anual de 27.000 (4.492.422 Ptas.).
- Están exentas del Impuesto sobre Sociedades las rentas positivas que se pongan de manifiesto con ocasión de las contribuciones empresariales a patrimonios protegidos.

REQUISITOS

- Las aportaciones no podrán exceder de 8.000 (1.331.088 Ptas.) anuales por cada trabajador o persona discapacitada.
- En caso de que excedan de límite: darán derecho a practicar la deducción en los 4 periodos impositivos siguientes, hasta agotar en cada uno de ellos el importe máximo.
- Si coinciden aportaciones nuevas con deducciones pendientes de practicar: se practicarán en primer lugar, las deducciones procedentes de aportaciones de ejercicios anteriores.
- En caso de aportaciones no dinerarias, se tomará como importe de éstas, el que resulte de aplicar las reglas contenidas en la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo en su artículo 18.
- En caso de que se efectúen disposiciones de los bienes o derechos aportados en el periodo en que se hizo la aportación o en los cuatro siguientes, el empresario que realizó la aportación, deberá ingresar la cantidad deducida junto con los intereses de demora en el periodo en que se hayan incumplido los requisitos.
- Obligación del trabajador de comunicar al empresario la disposición de los citados bienes y derechos, tanto si es titular del patrimonio, como si la aportación se realizó a favor de patrimonios protegidos de cónyuges, parientes o personas a cargo del trabajador en régimen de tutela o acogimiento.

INCOMPATIBILIDAD

- No se puede aplicar respecto de las contribuciones realizadas al amparo del régimen transitorio establecido en las disposiciones transitorias cuarta, quinta y sexta del Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.
- No se puede aplicar al caso de compromisos específicos asumidos con los trabajadores como consecuencia de un Expediente de Regulación de Empleo.

LÍMITES

- La deducción, junto con el resto de deducciones reguladas en el Capítulo IV del Título VI del Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades (a excepción de la deducción por reinversión de beneficios extraordinarios), no podrá exceder del 35% de la cuota íntegra minorada en las deducciones para evitar la doble imposición interna e internacional y las bonificaciones.
- Las cantidades no deducidas por insuficiencia de cuota podrán aplicarse en las liquidaciones de los periodos impositivos que concluyan en los 10 años inmediatos y sucesivos.
- El plazo de 10 años podrá diferirse hasta el primer ejercicio en que, dentro del periodo de prescripción, se produzcan resultados positivos en los siguientes casos:
 - En las entidades de nueva creación.
 - En las entidades que saneen pérdidas de ejercicios anteriores mediante la aportación efectiva de nuevos recursos, sin que se considere como tal la aplicación o capitalización de reservas.

11 Deducción por gastos de formación profesional

- Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades. Artículo 40.

CARACTERÍSTICAS

- Deducción de la cuota íntegra del 5 % de los gastos efectuados en el periodo impositivo en la realización de actividades de formación profesional, minorados en el 65 % del importe de las subvenciones recibidas e imputables como ingresos.
- Si los gastos exceden de la media de los dos años anteriores, sobre el exceso se aplicará un porcentaje del 10%.

REQUISITOS

- Definición de Formación Profesional: conjunto de acciones formativas desarrolladas por una empresa directamente o a través de terceros, dirigidas a la actualización, capacitación o reciclaje de su personal y exigido por el desarrollo de sus actividades o características de los puestos de trabajo.
- También se aplica a los gastos efectuados por la empresa para habitar a los empleados en el uso de las nuevas tecnologías. Se incluyen entre otros, los realizados para promover la conexión a Internet, o de la concesión de préstamos para adquirir equipos y terminales necesarios para acceder aun cuando su uso se pueda efectuar fuera del lugar y horario de trabajo. Estos gastos no determinan la obtención de un rendimiento del trabajo para los empleados.

INCOMPATIBILIDAD

- No son gastos de formación profesional los que, de acuerdo con normas de IRPF, tengan la consideración de rendimientos del trabajo personal. (Artículo 46 del Real Decreto Legislativo 3/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas).

LÍMITES

- La deducción, junto con el resto de deducciones reguladas en el Capítulo IV del Título VI del Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades (a excepción de la deducción por reinversión de beneficios extraordinarios), no podrá exceder del 35 % de la cuota íntegra minorada en las deducciones para evitar la doble imposición interna e internacional y las bonificaciones.
- Las cantidades no deducidas por insuficiencia de cuota podrán aplicarse en las liquidaciones de los periodos impositivos que concluyan en los 10 años inmediatos y sucesivos.
- El plazo de 10 años podrá diferirse hasta el primer ejercicio en que, dentro del periodo de prescripción, se produzcan resultados positivos en los siguientes casos:
 - En las entidades de nueva creación.
 - En las entidades que saneen pérdidas de ejercicios anteriores mediante la aportación efectiva de nuevos recursos, sin que se considere como tal la aplicación o capitalización de reservas.

CARACTERÍSTICAS

- ▷ Deducción en cuota íntegra (30 % - 10 %) por actividades de investigación y desarrollo. Entre otras, la concepción de un *software* avanzado, siempre que suponga un progreso científico o tecnológico significativo o siempre que esté destinado a facilitar a las personas discapacitadas el acceso a los servicios de la sociedad de la información.
- ▷ Se prevé la posibilidad de que el empresario (sujeto pasivo), pueda plantear consultas con carácter vinculante sobre la interpretación y aplicación de la deducción.
- ▷ Para la aplicación de la deducción, los empresarios (sujetos pasivos) pueden aportar informes motivados emitidos por el Ministerio de Ciencia y Tecnología relativo al cumplimiento de los requisitos exigidos para considerar la actividad como investigación y desarrollo, informe que tendrá carácter vinculante para la Administración Tributaria.
- ▷ Para la aplicación de la deducción se puede solicitar a la Administración la adopción de Acuerdos Previos de Valoración.

REQUISITOS

- ▷ Base de la deducción: importe de los gastos de investigación y desarrollo e inversiones en elementos del inmovilizado material e inmaterial (excluyendo inmuebles y terrenos), minorados en el 65 % de las subvenciones recibidas para el fomento de las actividades e imputables como ingreso en el periodo impositivo y directamente imputables a estas actividades.
- ▷ Los gastos deberán estar directamente relacionados con dichas actividades y aplicarse efectivamente a la realización de éstas. Asimismo deben constar específicamente individualizados por proyectos.
- ▷ Podrán incluirse dentro de la base, los gastos correspondientes a actividades realizadas en el exterior, siempre y cuando la actividad de Investigación y Desarrollo principal se desarrolle en España así como los incurridos en la realización de estas actividades en España.
- ▷ Porcentajes de deducción:
 - 30% de los gastos efectuados en el periodo impositivo. En caso de que superen la media de los dos años anteriores, 50% sobre el exceso.
 - Deducción adicional del 20% por gastos de personal correspondientes a investigadores cualificados (necesidad de adscripción en exclusiva y por gastos correspondientes a proyectos contratados con terceros (con determinadas condiciones).
 - 10% de las inversiones en elementos del inmovilizado material e inmaterial (excluidos terrenos e inmuebles) siempre que estén afectos exclusivamente a las citadas actividades. Necesidad de conservar los elementos en el patrimonio hasta que se cumpla su finalidad específica.

INCOMPATIBILIDAD

- ▷ La deducción del 10 % correspondiente a las inversiones en elementos del inmovilizado material e inmaterial es incompatible con el resto de deducciones previstas en el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades a excepción de la recogida en el artículo 42 (deducción por reinversión de beneficios extraordinarios).
- ▷ No se consideran actividades de investigación y desarrollo, actividades que no impliquen una novedad científica o tecnológica y las actividades de producción industrial y provisión de servicios o distribución de bienes y servicios.

LÍMITES

- ▷ La deducción, junto con el resto de deducciones reguladas en el Capítulo IV del Título VI del Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades (a excepción de la deducción por reinversión de beneficios extraordinarios), no podrá exceder del 35% de la cuota íntegra minorada en las deducciones para evitar la doble imposición interna e internacional y las bonificaciones.
- ▷ Excepción: este límite puede elevarse al 50% cuando el importe de esta deducción que corresponda a gastos e inversiones efectuados en el propio periodo impositivo, exceda del 10% de la cuota íntegra, minorada en las deducciones para evitar la doble imposición interna e internacional y las bonificaciones.
- ▷ Las cantidades no deducidas por insuficiencia de cuota podrán aplicarse en las liquidaciones de los periodos impositivos que concluyan en los 15 años inmediatos y sucesivos.
- ▷ El plazo de 15 años podrá diferirse hasta el primer ejercicio en que, dentro del periodo de prescripción, se produzcan resultados positivos en los siguientes casos:
 - En las entidades de nueva creación.
 - En las entidades que saneen pérdidas de ejercicios anteriores mediante la aportación efectiva de nuevos recursos, sin que se considere como tal la aplicación o capitalización de reservas.

Potenciando
el empleo