

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Ser trabajador con discapacidad y estar reconocido como tal por el Organismo competente.
- En el caso de la contratación de trabajadores con discapacidad no existe límite de edad.
- No tener la titulación o certificado de profesionalidad requerido para formalizar un contrato en prácticas.

FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- Deberá formalizarse por escrito, haciendo constar expresamente el oficio o nivel ocupacional objeto del aprendizaje, el tiempo dedicado a la formación y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor.
- Se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.
- La duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas, sin que en ningún caso se puedan superar los cuatro años.
- Se podrán acordar hasta dos prórrogas con una duración mínima de seis meses.
- El tiempo dedicado a la formación teórica no deberá ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal. 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 ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.
- La jornada será a tiempo completo (sumando al tiempo de trabajo efectivo el dedicado a la formación teórica).
- Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.
- Podrá establecerse un período de prueba que no será superior a dos meses.

INCENTIVOS

- Las empresas que, a partir del 18 de junio de 2010 y hasta el 31 de diciembre de 2011, celebren contratos para la formación con trabajadores desempleados e inscritos en la oficina de empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una bonificación del cien por cien 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.

- Asimismo, en los contratos para la formación celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se bonificará el cien por cien de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.
- Las bonificaciones serán aplicables asimismo a los contratos para la formación concertados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 10/2010, que sean prorrogados entre el 18 de junio de 2010 y el 31 de diciembre de 2011, durante la vigencia de dichas prórrogas.
- La contratación debe suponer un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa, tomando como referencia el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos en el periodo de los 90 días anteriores a la contratación, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa el sumatorio de los contratos indefinidos en alta en la empresa en cada uno de los 90 días inmediatamente anteriores a la contratación. Se excluyen las extinciones de contratos indefinidos en los 90 días anteriores por despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente del trabajador, o durante el período de prueba.
- Las empresas están obligadas a mantener durante el periodo de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación. No se considera incumplida dicha obligación en los supuestos de extinción, por despidos declarados procedentes, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente del trabajador o durante el período de prueba. En el resto de causas, la empresa deberá sustituir al trabajador, en el mes siguiente a la extinción, por otro trabajador con contrato indefinido o mediante transformaciones de contratos temporales en indefinidos.
- El incumplimiento de la obligación del mantenimiento del nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación dará lugar al reintegro de las bonificaciones aplicadas.
- Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a doce meses.
- Será de aplicación lo establecido en la Sección 1.ª del Capítulo I y en la disposición adicional tercera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo dispuesto en materia de exclusiones en su artículo 6.2.
- Los trabajadores contratados serán objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, así como de cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional.
- Posibilidad de obtener las bonificaciones reguladas en el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio), por la transformación en indefinidos de estos contratos (ver: “Transformación de contratos temporales en indefinidos”).
- Mientras resulte de aplicación lo establecido en el artículo 11 del Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio), las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores con discapacidad podrán aplicar lo establecido en el mismo o bien la reducción del 50 por 100 en las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación que celebren, de acuerdo con la disposición adicional segunda del Estatuto de los Trabajadores.

OTRAS CARACTERÍSTICAS

- La retribución del trabajador será durante el primer año de contrato la fijada en Convenio Colectivo sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo trabajado. Durante el segundo año será la fijada en el Convenio Colectivo sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional, con independiencia del tiempo dedicado a la formación teórica.

- A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado de la formación teórica y práctica adquirida. Asimismo el trabajador podrá solicitar de la Administración Pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad.
- Existe un límite en el número de trabajadores en formación que se pueden contratar en función del tamaño de la empresa y de lo establecido en convenio colectivo (artículo 7 del R. D. 488/98).
- La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- La prestación económica por incapacidad temporal se concederá con las particularidades que se indican en el artículo 15 del R.D. 488/98, de 27 de marzo.
- Si el trabajador continuase en la empresa al término del contrato, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.

NORMATIVA

- Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), modificado por el artículo 1.2 de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio) y por el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio).
- R. D. 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos (B.O.E. de 9 de abril).
- Orden de 14 de julio de 1998 (B.O.E. de 28 de julio).
- Resolución de 26 de octubre de 1998 (B.O.E. de 8 de diciembre).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).
- R. D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R. D. 1451/83, de 11 de mayo (B.O.E. de 31 de enero de 2004).