

CONTRATO INDEFINIDO PARA TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS

● REQUISITOS DEL TRABAJADOR



- Trabajadores declarados minusválidos por el Organismo competente, con una disminución en su capacidad de trabajo igual o superior al 33%.
- Ser desempleado inscrito como demandante de empleo en la Oficina del Servicio Público de Empleo correspondiente.
- No ser cónyuge ni pariente por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado, del empresario o de quienes sean miembros de los órganos de dirección o administración de la empresa, ni uno de éstos.
- No haber prestado servicios con contrato indefinido en la misma empresa o grupo de empresas en los 24 meses anteriores a la formalización del contrato subvencionado.
- No haber finalizado una relación laboral indefinida en los tres meses anteriores a la formalización del contrato subvencionado.
- No ser una relación laboral de carácter especial prevista en el art. 2.1 de Estatuto de los Trabajadores.

● REQUISITOS DE LA EMPRESA

- Formalizar el contrato por escrito por tiempo indefinido a jornada completa o a tiempo parcial.
- Solicitar el trabajador a la correspondiente Oficina de empleo.
- En empresas de nueva creación el número de trabajadores no podrá superar el 51% del total de los trabajadores de la plantilla, excepto en el caso de que el trabajador minusválido sea el único componente de la misma.
- Mantener la estabilidad de estos trabajadores por un período mínimo de 3 años y, en caso de despido procedente, sustituirlos por otros trabajadores minusválidos.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

● RETRIBUCIÓN DEL TRABAJADOR

Según convenio aplicable y categoría profesional.

● INCENTIVOS



▶ Subvención de 3.907 € por cada contrato celebrado a tiempo completo, o la parte proporcional que corresponda si el contrato se celebre a tiempo parcial.

▶ Incentivo adicional de 800 € a la anterior subvención de 3.907 €, si en el trabajador minusválido contratado concurre una o varias de las siguientes circunstancias:

- si es mujer

- si la discapacidad acreditada es psíquica o está calificada como enfermedad mental

- si la discapacidad, siendo física o sensorial, presenta un grado de minusvalía igual o superior al 65%

▶ Bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, durante toda la duración del contrato, en los siguientes porcentajes:

- 70% para trabajadores menores de 45 años; si se trata de mujeres, la bonificación es del 90%

- 90% para trabajadores mayores de 45 años; si se trata de mujeres, la bonificación es del 100%

▶ Subvención para la adaptación de puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal de hasta 902 €.

▶ Deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000 € por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores minusválidos contratados.

▶ Estos contratos podrán acogerse a la reducción de la indemnización por despido prevista en la Ley 63/97, que será de 33 días de salario por año de servicio.

● NORMATIVA

▶ R.D. 1451/83, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de trabajadores discapacitados.

▶ O.M. de 13/4/94, por la que se regula la concesión de las ayudas y subvenciones sobre fomento de empleo de la trabajadores minusválidos que establece el Capítulo II del R.D. 1451/1983, de 11 de mayo.

▶ R.D. 4/99, de 8 de enero, por el que modifica el artículo 7 del R.D. 1451/83.

▶ Ley 24/2001, de 28 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social.

▶ Ley 46/2002, de 18 de diciembre, de reforma parcial del IRPF y por el que se modifican las Leyes del los Impuestos de Sociedades y sobre la Renta de no Residentes. (Artículo quincuagésimo séptimo: modificación del art. 36 bis. Deducción por creación de empleo para trabajadores minusválidos)

▶ R.D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R.D. 1451/83, de 11 de mayo.

▶ Decreto 47/2004, de 9 de marzo, del Gobierno de Aragón, para la promoción de la contratación estable y de calidad

▶ Orden de 11 de febrero de 2005, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se convocan para el año 2005 las subvenciones reguladas en el Decreto 47/2004, de 9 de marzo, del Gobierno.

CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DE EMPLEO PARA TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS

● REQUISITOS DEL TRABAJADOR



- ▶ Trabajadores declarados minusválidos por el Organismo competente, con una disminución en su capacidad de trabajo igual o superior al 33%.
- ▶ Estar desempleado e inscrito como demandante de empleo en la Oficina del Servicio Público de Empleo correspondiente.
- ▶ No ser cónyuge ni pariente por consanguinidad o afinidad, hasta el 2º 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 sociedad y las que se produzcan con estos últimos.

● OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

A la terminación del contrato indemnizará al trabajador con 12 días de salario por año de servicio.

● DURACIÓN DEL CONTRATO

▶ El contrato habrá de celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. No obstante para beneficiarse de la reducción de cuotas habrá de celebrarse a jornada completa.

● INCENTIVOS



- ▶ Entre 12 meses y 3 años.
- ▶ Prórrogas no inferiores a 12 meses.
- ▶ Subvención de 125 € por cada mes de duración del contrato inicial y, en su caso, de sus prórrogas, hasta un máximo de 4.500 €, en el caso de que la contratada sea mujer con un grado de minusvalía igual o superior al 50%.
- ▶ Subvención de 150 € por cada mes de duración del contrato inicial y, en su caso, de sus prórrogas, hasta un máximo de 5.400 € en el caso de que el contratado padezca una discapacidad psíquica o enfermedad mental en un grado de al menos el 33% o si, siendo la discapacidad física o sensorial, se acredita una minusvalía igual o superior al 65%.
- ▶ Reducción del 75% de la cuota empresarial a la Seguridad Social, por contingencias comunes, durante la vigencia del contrato.
- ▶ En caso de tratarse de mujeres, la reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes será del 80% para mujeres menores de 45 años y del 90% para mayores de 45 años.
- ▶ Si se trata del primer trabajador de la plantilla, dicha reducción de cuotas será del 100%.

▶ Subvención para adaptación del puesto de trabajo siempre que la duración del contrato sea igual o superior a 12 meses.

▶ Existe la posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el R.D. 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el R.D. 170/2004, de 30 de enero, por la transformación del contrato temporal en indefinido.

● NORMATIVA

▶ *Artículo 44 de la Ley 42/94, de 30 de diciembre, modificado por la Disposición Final 4ª de la Ley 36/2003, de 11 de noviembre.*

▶ *Disposición Adicional Sexta de la Ley 13/96, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social*

▶ *Disposición Adicional 3ª de la Ley 12/01, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, modificada por Ley 24/2001.*

▶ *R.D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R.D. 1451/83.*

▶ *Decreto 47/2004, de 9 de marzo, del Gobierno de Aragón, para la promoción de la contratación estable y de calidad.*

▶ *Orden de 11 de febrero de 2005, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se convocan para el año 2005 las subvenciones reguladas en el Decreto 47/2004, de 9 de marzo, del Gobierno de Aragón, para la promoción de la contratación estable y de calidad.*

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN DE TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS

● REQUISITOS DEL TRABAJADOR

▸ Ser trabajador, sin límites de edad, con una minusvalía de al menos el 33% debidamente reconocida por el Organismo competente.

▸ Estar desempleado e inscrito en la Oficina del Servicio Público de Empleo correspondiente.

▸ No tener la titulación necesaria para formalizar un contrato en prácticas.

▸ No podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años. Pudiendo ampliarse hasta cuatro años si se establece por Convenio Colectivo de ámbito sectorial.

▸ Se podrán concertar hasta dos prórrogas con una duración mínima de seis meses.

● DURACIÓN

● JORNADA Y RETRIBUCIÓN

A tiempo completo. Deberá dedicarse un mínimo del 15% de la jornada a la formación teórica del trabajador.

La retribución será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su efecto, pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

● FORMACIÓN TEÓRICA DE DISCAPACITADOS PSÍQUICOS:

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.

● INCENTIVOS:

▸ Financiación de las acciones formativas con cargo al presupuesto de formación continua para trabajadores ocupados.

▸ La cotización a la Seguridad Social será del 50% de las cuotas empresariales de Seguridad Social previstas para los contratos para formación.

▸ Subvención para adaptación del puesto de trabajo siempre que la duración del contrato sea igual o superior a 12 meses.

▸ Existe la posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el R.D. 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el R.D. 170/2004, de 30 de enero, por la transformación del contrato temporal en indefinido, en cualquier momento de su vigencia.

● NORMATIVA:

▸ Artículo 11 del R.D. Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

▸ 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.

▸ Orden de 14 de julio de 1998 por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación.

▸ Ley 12/01, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

▸ Disposición adicional décima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

▸ R.D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R.D. 1451/83, de 11 de mayo.

CONTRATO EN PRÁCTICAS PARA TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS

● REQUISITOS DEL TRABAJADOR:

- Ser trabajador con una minusvalía de al menos el 33% debidamente reconocida por el Organismo competente.
- Estar desempleado e inscrito en la Oficina de empleo del Servicio Público de Empleo.
- Tener titulación universitaria, de formación profesional de grado medio o superior o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional.
- Que no hayan transcurrido más de 6 años desde la terminación de los estudios o desde la convalidación de los estudios en España, de haber obtenido la titulación en el extranjero.

● DURACIÓN:

- No podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato.
- Se podrán concertar hasta dos prórrogas con una duración mínima de seis meses.

● JORNADA Y RETRIBUCIÓN:

Jornada completa o a tiempo parcial.
La retribución será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% durante el primer año, o al 75% durante el segundo de vigencia del contrato, con respecto del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

● INCENTIVOS:

- Siempre que el contrato se celebre a tiempo completo, reducción del 50% de las cuotas empresariales de Seguridad Social por contingencias comunes.
- Subvención para adaptación del puesto de trabajo siempre que la duración del contrato sea igual o superior a 12 meses.
- Existe la posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el R.D. 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el R.D. 170/2004, de 30 de enero, por la transformación del contrato temporal en indefinido, en cualquier momento de su vigencia.

● NORMATIVA:

- Artículo 11 del R.D. Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- 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.
- Ley 12/01, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
- R.D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R.D. 1451/83, de 11 de mayo.

CONTRATO DE INTERINIDAD CELEBRADO CON PERSONAS DISCAPACITADAS

● INCENTIVOS:

Los contratos de interinidad que se celebren con personas minusválidas desempleadas, para sustituir a trabajadores minusválidos que tengan suspendido el 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 en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

● NORMATIVA:

Ley 45/2002 de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.