

MODALIDAD DE CONTRATO	CONTRATO PARA LA FORMACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ser trabajador con discapacidad y estar reconocido como tal por el Organismo competente.</li> <li>- En el caso de la contratación de trabajadores con discapacidad no existe límite de edad.</li> <li>- No tener la titulación necesaria para formalizar un contrato en prácticas.</li> </ul>
FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación al igual que las prórrogas del mismo.</li> <li>- La duración no podrá <b>ser inferior a seis meses ni exceder de dos años</b>, salvo que por Convenio Colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas sin que en ningún caso se puedan superar los cuatro años.</li> <li>- Se podrán acordar hasta dos prórrogas con una duración mínima de seis meses.</li> <li>- <b>El tiempo dedicado a la formación teórica no deberá ser inferior al 15 %</b> 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.</li> <li>- La jornada será a tiempo completo (sumando al tiempo de trabajo efectivo el dedicado a la formación teórica).</li> <li>- Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.</li> <li>- Podrá establecerse un período de prueba que no será superior a 2 meses.</li> </ul>
INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>La cotización a la Seguridad Social será del 50 %</b> de las cuotas empresariales de Seguridad Social previstas para los contratos de la formación.</li> <li>- 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 12 meses.</li> </ul>
OTRAS CARACTERÍSTICAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los trabajadores con discapacidad contratados para la formación no se computarán para determinar el número máximo de estos contratos que las empresas puedan realizar en función de su plantilla.</li> <li>- La retribución del trabajador será fijada en Convenio Colectivo sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo trabajado.</li> <li>- A la finalización del contrato el empresario deberá entregar al trabajador un certificado de la formación teórica y práctica adquirida.</li> <li>- <b>La acción protectora de la Seguridad Social</b> del trabajador contratado para la formación comprenderá como contingencias, situaciones protegidas y prestaciones, las derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y maternidad, y las pensiones. Asimismo se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.</li> <li>- 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.</li> <li>- Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo, modificado en el R.D. 170/2004, de 30 de enero y en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), por la transformación del contrato temporal en indefinido, en cualquier momento de su vigencia.</li> </ul>
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Artículo 11 del R.D.Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E de 29-3-95), según redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) modificada por el artículo primero .dos de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E de 10 de julio) y Disposición Adicional Segunda del Estatuto de los Trabajadores.</li> <li>- 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).</li> <li>- Orden de 14 de julio de 1998 por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación (B.O.E. de 28 de julio).</li> <li>- Disposición adicional décima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre (B.O.E. de 13 de diciembre)</li> <li>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)</li> </ul>