

TIPO CONTRATO	REQUISITOS TRABAJADOR	REQUISITOS EMPRESA	INCENTIVOS	COMPENSACION ECONOMICA Y OTRAS
<p style="text-align: center;">CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> • RD1451/1983, de 11 de mayo. • Art 57 Ley 46/2002, de 18 de diciembre. • RD 170/2004, de 30 de Enero. • Ley 43/2006, de 29 de diciembre. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. ▪ Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo ▪ El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido. ▪ Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. 	<ul style="list-style-type: none"> • Podrán solicitar estos beneficios las empresas que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indefinido a jornada completa o parcial, así como las cooperativas de trabajo asociado que incorporen trabajadores con discapacidad como socios. • Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos, bonificados quedarán excluidas por un periodo de doce meses de as bonificaciones establecidas en este programa. 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Subvención de 3.907€</u> por cada contrato a tiempo completo. Si es a tiempo parcial, la subvención se reducirá de forma proporcional a la jornada. <u>Se sustituye por *</u> • <u>Bonificación de la cuota empresarial</u> de la Seguridad Social en general de: <ul style="list-style-type: none"> - 4500€/anuales - 5350€ si es mujer - 5700€ si es mayor de 45 años. <p>Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art. 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades</u> en la cantidad de 6.000€ por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato. • <u>Subvención por adaptación del puesto</u> de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de de hasta 901'52€ 	<ul style="list-style-type: none"> • Extinción por despido declarado o reconocido improcedente: la cuantía de la indemnización es de 33 días/año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades. • Como mínimo la cantidad acordada en convenio o en su defecto S.M.I.
<p style="text-align: center;">CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEVERA</p> <ul style="list-style-type: none"> • RD 1451/1983, de 11 de mayo. • Art 57 Ley 46/2002, de 18 de diciembre. • RD 170/2004, de 30 de Enero. • Ley 43/2006, de 29 de diciembre 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajador con una discapacidad igual o superior al 33% en el caso de padecer una parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual. ▪ Trabajador con una discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100. ▪ Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo ▪ El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido. ▪ Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. 	<ul style="list-style-type: none"> • Podrán solicitar estos beneficios las empresas que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indefinido a jornada completa o parcial, así como las cooperativas de trabajo asociado que incorporen trabajadores con discapacidad como socios. • Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos, bonificados quedarán excluidas por un periodo de doce meses de as bonificaciones establecidas en este programa. 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Subvención de 3.907€</u> por cada contrato a tiempo completo. Si es a tiempo parcial, la subvención se reducirá de forma proporcional a la jornada. <u>Se sustituye por *</u> • <u>Bonificación de la cuota empresarial</u> de la Seguridad Social en general de: <ul style="list-style-type: none"> - 5100€/anuales - 5950€ si es mujer - 6300€ si es mayor de 45 años. <p>Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art. 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades</u> en la cantidad de 6.000€ por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato. • <u>Subvención por adaptación del puesto</u> de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de de hasta 901'52€ 	<ul style="list-style-type: none"> • Extinción por despido declarado o reconocido improcedente: la cuantía de la indemnización es de 33 días/año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades. • Como mínimo la cantidad acordada en convenio o en su defecto S.M.I.

TIPO CONTRATO	REQUISITOS DEL TRABAJADOR	INCENTIVOS	DURACION Y JORNADA	COMPENSACION ECONOMICA Y OTRAS
<p style="text-align: center;">CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> • RD 1451/83, de 11 de mayo • RD 170/2004, de 30 de enero • RD 290/2004, de 20 de febrero • Ley 43/2006, de 29 de diciembre. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. • Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo. • Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Bonificación de la cuota empresarial</u> de la Seguridad Social en general de: <ul style="list-style-type: none"> - 3500€/anuales - 4100€ si es mujer - 4100€ si es mayor de 45 años. - 4700 € si es mujer mayor de 45 años <p>Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art. 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.</p>	<p>* Duración entre 12 meses y 3 años. * Prórrogas no inferiores a 12 meses. * El contrato podrá ser a tiempo completo o parcial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A la terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio. • Su transformación en indefinido daría lugar a los incentivos establecidos para los contratos indefinidos.
<p style="text-align: center;">CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEVERA</p> <ul style="list-style-type: none"> • RD 1451/83, de 11 de mayo • RD 170/2004, de 30 de enero • RD 290/2004, de 20 de febrero • Ley 43/2006, de 29 de diciembre. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajador con una discapacidad igual o superior al 33% en el caso de padecer una parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual. • Trabajador con una discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100. • Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo • El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido. • Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Bonificación de la cuota empresarial</u> de la Seguridad Social en general de: <ul style="list-style-type: none"> - 4100€/anuales - 4700€ si es mujer - 4700€ si es mayor de 45 años. - 5300€ si es mujer mayor de 45 años. <p>Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art. 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.</p>	<p>* Duración entre 12 meses y 3 años. * Prórrogas no inferiores a 12 meses. * El contrato podrá ser a tiempo completo o parcial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A la terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio. • Su transformación en indefinido daría lugar a los incentivos establecidos para los contratos indefinidos.

INCENIVOS A LA CONTRATACION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2014

TIPO CONTRATO	REQUISITOS TRABAJADOR	CARACTERISTICAS	INCENTIVOS	COMPENSACION ECONOMICA Y OTRAS
<p>CONTRATO PARA LA FORMACION</p> <ul style="list-style-type: none"> • R.D. 488/98, de 27 de marzo. • Orden de 14 de julio de 1998 • Disposición adicional décima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre • R.D. 170/2004, de 30 de enero, • Art 11 ET. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ser trabajador con discapacidad y estar reconocido como tal por el Organismo competente • No tener la titulación requerida para formalizar contrato de prácticas. • En el caso de la contratación de trabajadores con discapacidad no existe límite de edad. 	<ul style="list-style-type: none"> • La duración del contrato estará entre 1 y 3 años, si bien mediante convenio colectivo se pueden fijar distintas duraciones sin que en ningún caso la duración mínima pueda ser inferior a 6 meses y la máxima superior a 3 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. <p>- El periodo de prueba no será superior a 2 meses.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reducción del total de la cuota empresarial: -100% (empresas de menos de 250 trabajadores) -75%(en empresas de más de 250 trabajadores). -Reducción del 100% en la cuota del trabajador.l - Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras de dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • A la finalización del contrato el empresario deberá entregar al trabajador un certificado de la formación teórica y práctica adquirida. • 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 en el RDL 5/2006, 9 junio (B.O.E. de 14 de junio), por la transformación del contrato temporal en indefinido, en cualquier momento de su vigencia.

INCENIVOS A LA CONTRATACION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2014

TIPO CONTRATO	REQUISITOS TRABAJADOR	CARACTERISTICAS	INCENTIVOS	COMPENSACION ECONOMICA Y OTRAS
<p>CONTRATO EN PRACTICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Artículo 11 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo • R.D. 488/98, de 27 de marzo. • R.D. 170/2004, de 30 de enero. • Ley 43/2006, de 29 de diciembre • Ley 35/2010, de 17 de septiembre. • RD ley 3/2012, de 10 de febrero. 	<ul style="list-style-type: none"> • Son títulos habilitantes para celebrar el contrato de Diplomado o Licenciado, Ingeniero o Arquitecto Técnico Superior o Técnico Superior de la FP específica, y los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional. Que no hayan transcurrido más de siete años desde la terminación de los estudios. 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de 2 años</u>; dentro de estos límites, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses. • <u>El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes</u>, para los celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio ni a <u>dos meses</u> para los trabajadores que estén en posesión de título de grado superior, salvo lo dispuesto en convenio colectivo. <p>Si al término del contrato, el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Las empresas tendrán derecho a una reducción, durante la vigencia del contrato, a tiempo completo o parcial, del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social por contingencias comunes. - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - La retribución del trabajador será la fijada en Convenio Colectivo, sin que pueda ser inferior al 60% y al 75% durante el primero y segundo año de vigencia respectivamente, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo puesto de trabajo. • Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a <u>dos años</u> en virtud de la misma titulación. • Si al término del contrato, el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa. <p>La transformación en indefinido daría lugar a los incentivos que se establecen para este tipo de contratos.</p>

TIPO CONTRATO	CARACTERISTICAS	DURACION, EXTINCION	INCENTIVOS	TRANSFORMACION EN INDEFINIDO
<p>CONTRATO DE TRABAJO DE INTERINIDAD PARA SUSTITUIR BAJAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD</p> <p>• Disposición Adicional novena de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre (B.O.E. De 13 de diciembre</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores contratados deben ser personas minusválidas desempleadas que sustituyan a trabajadores minusválidos que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal durante el período que persista dicha situación. • El contrato podrá celebrarse a jornada completa o parcial (si el trabajador sustituido estuviera así contratado) • El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación, identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución 	<p>DURACION</p> <ul style="list-style-type: none"> • La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo. • Cuando el contrato se realice para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima. <p>EXTINCION</p> <p>Previa denuncia de cualquiera de las partes se extinguirá por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La reincorporación del trabajador sustituido • El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación • La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo. • El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las Administraciones públicas. <p>Los contratos de interinidad que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma, se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continuase prestando servicios.</p>	<p>Se tendrá derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social incluidas las de accidente de trabajo y de enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios. • Por falta de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba. • Si llegado el término, no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral. • Los celebrados en fraude de ley.