

NORMAS DE CONTRATACIÓN PARA MINUSVALIDOS

CONTRATOS TEMPORALES CON SUBVENCIONES Y REDUCCIÓN DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL.

MODALIDAD: TEMPORAL DE FOMENTO DEL EMPLEO.

En España, el gobierno introduce medidas para potenciar la contratación, estableciendo medidas que rebajan los pagos a la seguridad social, y también otorgando subvenciones a las empresas que realicen contratos de acuerdo con las normas del Gobierno. Estas se resumen a continuación.

REQUISITOS DE LAS EMPRESAS PARA REALIZAR ESTOS CONTRATOS:

Contratar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1996.

No haber amortizado puestos de trabajo por despido declarado improcedente, expediente de regulación de empleo o por amortización objetiva individual, con posterioridad al 1 de enero de 1994.

(Si durante la vigencia del contrato tuviera lugar alguno de los supuestos anteriores, la empresa pierde el derecho a las reducciones indicadas en el apartado de cotización).

CONDICIONES QUE DEBEN CUMPLIR LOS TRABAJADORES PARA PODER HACERLES ESTE TIPO DE CONTRATO:

Deben cumplir una de estas tres condiciones:

- Ser beneficiario de prestación por desempleo y llevar inscrito como parado al menos un año.
- Ser mayor de 45 años.
- Ser minusválido.

DURACIÓN Y PRORROGAS:

No inferior a 1 año ni superior a 3 años.

Podrá prorrogarse por períodos no inferiores a 12 meses.

FINALIZACIÓN:

A la terminación del contrato la empresa abonará al trabajador una compensación económica de 12 días de salario por año de servicio. Si la duración es superior al año, la parte denunciante deberá notificar su deseo a la otra con una antelación mínima de 15 días.

COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL:

Las contrataciones a jornada completa con beneficiarios de prestaciones por desempleo, mayores de 45 años o minusválidos, tienen una reducción del 75% en la cuota empresarial por contingencias comunes.

En empresas de hasta 25 trabajadores la contratación de beneficiarios de prestaciones por desempleo, menores de 45 años, inscritos al menos un año como desempleados tienen una reducción del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes.

Los anteriores porcentajes se elevan al 100% y 75%, respectivamente, para el primer trabajador contratado por empresas que no hayan tenido a su servicio trabajador alguno desde el 1 de enero de 1994.

(No se aplicarán estas reducciones cuando la contratación se realice con trabajadores que hubieran estado contratados con posterioridad al 1 de enero de 1994 o con parientes del empresario hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad inclusive o con quienes ostenten cargos de dirección o con miembros de los órganos de administración de las empresas).

COMO SE FOMENTA LA TRANSFORMACIÓN DE ESTOS CONTRATOS EN INDEFINIDOS:

La conversión en indefinido, a jornada completa, da lugar a estos beneficios:

Si se contratan jóvenes menores de 25 años, subvención para la empresa de 400.000 ptas.

Si se contratan mayores de 45 años, subvención de 500.000 ptas. , y bonificación del 50% de la cuota empresarial a la seguridad social por contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato.

Si se contrata un minusválido, subvención de 500.000 ptas. y bonificación de todas las cuotas a la seguridad social y desempleo, en un 70% si el trabajador es menor de 45 años, o el 90% si es mayor, durante toda la vigencia del contrato.

MODALIDAD: PRACTICAS. OBJETIVO DEL CONTRATO:

Prestación de un trabajo retribuido que le facilite al trabajador una práctica profesional adecuada a su nivel de estudios.

REQUISITOS DE LA EMPRESA:

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

Por ello, la empresa solicitará al INEM certificado sobre los posibles contrato en prácticas del trabajador, con una antelación mínima de 10 días a la fecha de ingreso.

CONDICIONES QUE DEBE CUMPLIR EL TRABAJADOR PARA REALIZAR ESTE TIPO DE CONTRATO:

Estar en posesión de título universitario, de formación profesional o título oficialmente reconocido que habilite para el ejercicio profesional y que no hayan transcurrido más de 4 años desde su obtención.

El servicio militar interrumpe el cómputo de los 4 años.

PERIODO DE PRUEBA:

Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, no podrá ser superior a una mes para titulados universitarios de grado medio y formación profesional de primer grado y de dos meses para titulados universitarios de grado superior y formación profesional de segundo grado.

DURACIÓN Y PRORROGAS:

No inferior a 6 meses ni superior a 2 años, computándose los períodos anteriores en prácticas en otras empresas.

Dentro de estos límites los convenios sectoriales podrán hacerse dos prórrogas por una duración no inferior a 6 meses cada una.

FINALIZACIÓN:

Deberá comunicarse al INEM la terminación del contrato.

Si la duración es superior al año, la parte denunciante deberá notificar su deseo a la otra con una antelación mínima de 15 días.

El empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas.

SALARIO:

Será fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% el primer año de contrato y al 75% el segundo año, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, no pudiendo en ningún caso el salario ser inferior al salario mínimo interprofesional.

COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL:

Normas generales.

Si el contrato se celebra con trabajadores minusválidos a tiempo completo da lugar a una deducción del 50% en la cuota empresarial por contingencias comunes.

COMO SE FOMENTA LA TRANSFORMACION DE ESTE CONTRATO EN INDEFINIDO:

La conversión en indefinido, a jornada completa, está subvencionada con 550.000 ptas. si supone un incremento respecto de la plantilla fija del año natural anterior, obligándose el empresario a mantener la plantilla de trabajadores fijos durante al menos 3 años.

MODALIDAD: APRENDIZAJE. CONDICIÓN ESPECIAL:

Este contrato no puede realizarse a tiempo parcial.

OBJETIVO DEL CONTRATO:

La adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Se dedicará a formación teórica como mínimo el 15% de la jornada máxima prevista en convenio colectivo y la empresa designará un tutor para cada aprendiz (un mismo tutor no podrá encargarse de más de 3 aprendices).

Si el aprendiz no tiene el graduado escolar, la formación teórica tendrá por objetivo inmediato completar dicha educación.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el aprendiz acredite, mediante certificación de la Administración, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al puesto de trabajo objeto del aprendizaje.

REQUISITOS DE LA EMPRESA:

Ningún trabajador podrá estar contratado en aprendizaje en la misma o distinta empresa por tiempo superior al máximo establecido para estos contratos.

Por ello, la empresa solicitará al INEM certificado sobre los posibles contratos en aprendizaje del trabajador, con una antelación mínima de 10 días a la fecha de ingreso.

No superar los límites de aprendices establecidos en función del número de trabajadores por centro de trabajo:

- 0 a 5 trabajadores: 1 aprendiz.
- 6 a 10 trabajadores: 2 aprendices.
- 11 a 25 :3
- 26 a 40 :4.
- 41 a 50: 5
- 51 a 100: 8
- 101 a 250: 10 o el 8% de la plantilla.
- 251 a 500: 20 o el 6% de la plantilla.
- + 500 trab. 30 o el 4% de la plantilla.

CONDICIONES QUE DEBE CUMPLIR EL TRABAJADOR PARA PODER HACER ESTE CONTRATO:

Tener una edad entre 16 y 25 años y no tener la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas (el límite máximo de edad no se aplica si el trabajador es minusválido).

No haber desempeñado en la misma empresa, por un tiempo superior a 12 meses, el mismo puesto para el que se le va a contratar.

DURACIÓN Y PRORROGA:

Salvo especificación en convenio sectorial, no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 3 años, computándose los períodos anteriores en aprendizaje en otras empresas.

Se podrán hacer dos prórrogas por tiempo no inferior a 6 meses cada una de ellas y sin superar la duración máxima del contrato.

Los contratos sectoriales pueden aumentar o disminuir dichos límites.

FINALIZACIÓN:

Deberá comunicarse al INEM la terminación del contrato.

Si la duración es superior al año, la parte denunciante deberá notificar su deseo a la otra con una antelación mínima de 15 días.

El empresario deberá entregar al aprendiz un certificado en el que conste la duración del aprendizaje y el nivel de formación práctica adquirida.

SALARIO:

La fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 70, 80 ó 90% del salario mínimo interprofesional durante el primer, segundo o tercer año de contrato respectivamente.

Puede ser inferior al salario mínimo interprofesional.

Para los menores de 18 años, no podrá ser inferior al 85% del S.M.I. de su edad.

Estos porcentajes están referidos a un tiempo de trabajo efectivo del 85%, si se acuerda una formación teórica superior al 15% de la jornada se reducirá proporcionalmente el salario.

Cuando el aprendiz acredite haber recibido un curso de formación profesional ocupacional y no dedique parte de la jornada a la formación teórica, su retribución se incrementará proporcionalmente por el tiempo no dedicado a dicha formación.

COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL:

Cuota única de 4.350 ptas. distribuidas como sigue:

- 3.570 por contingencias comunes (2.970 a cargo del empresario y 600 a cargo del trabajador).
- 500 por contingencias profesionales.
- 280 como cuota al Fondo de Garantía Salarial.
- 155 de cotización a formación profesional (133 a cargo del empresario y 22 a cargo del trabajador).

(La protección social del aprendiz sólo incluirá las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional, asistencia sanitaria, prestación económica por maternidad y Fondo de Garantía Salarial).

COMO SE INCENTIVA LA TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDO DE ESTE TIPO DE CONTRATOS:

La conversión en indefinido está subvencionada con 550.000 ptas. si supone un incremento respecto de la plantilla fija del año natural anterior, obligándose el empresario a mantener la plantilla de trabajadores fijos durante al menos 3 años.