

LA NUEVA REFORMA LABORAL Y SU IMPACTO EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

I
N
F
O
R
M
A

Algunas de las especificidades del **contrato formativo para personas con discapacidad** deberán ser establecidas reglamentariamente. Además, dicho contrato contará con una **bonificación**, en lugar de una reducción, del **50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social**.

En referencia al contrato formativo, los límites de edad y duración máxima **«no serán de aplicación» cuando se concierte con personas con discapacidad**. Ocurrirá lo mismo con otros colectivos en situación de exclusión social. Esto se recoge en el artículo 2 de la Ley para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

Eso sí, eso se llevará a cabo en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

«Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas».

Así lo recoge la reforma laboral publicada en el BOE.

UN NUEVO CONTRATO DE FORMACIÓN

En líneas generales, el real decreto sustituye el contrato para la formación y aprendizaje y el de prácticas. En este caso, **solo habrá un único contrato de formación que tendrá dos modalidades**.

Así, **se regula un contrato de formación en alternancia, para compatibilizar formación y trabajo**. En determinados casos estará limitado a jóvenes de hasta 30 años, con una duración máxima de dos años. Por otro lado, habrá un contrato de práctica profesional de una duración de entre seis meses y un año. Este segundo contrato podrá formalizarse hasta tres años después de la finalización de los estudios del trabajador, aunque el plazo se incrementa hasta los cinco años si es una persona con discapacidad.

