



Aribau 123, entl 2a. 08036 Barcelona
Tel. 93 452 60 60* • Fax 93 454 63 83

Delegació: Av. Constitución 143, 2n. 1a. 08860 Castelldefels (Barcelona)
Tel. 93 664 61 20 • Fax 93 665 65 53

gabinet@gorriz-arias.com • www.gorriz-arias.com

¿CONOCE LOS CAMBIOS EN EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE 2012?

La reforma laboral regulada por el Real Decreto-ley 3/2012, ha introducido diversas modificaciones que afectan a la regulación del contrato para la formación y el aprendizaje contenida en el Estatuto de los Trabajadores, como por ejemplo, en la edad para celebrar este tipo de contratos, la duración máxima de 3 años o el establecimiento de diversas bonificaciones para dichos contratos.

Estimado/a cliente/a:

El contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

La reforma laboral regulada por el Real Decreto-ley 3/2012, ha introducido diversas modificaciones que afectan a la regulación del contrato para la formación y el aprendizaje contenida en el Estatuto de los Trabajadores. No hemos de olvidar que esta es una figura que ha sido reiteradamente modificada o retocada en los últimos meses. La justificación de la nueva reforma es muy genérica ya que en la propia norma se cita como razones las genéricas de intentar eliminar limitaciones injustificadas que permitan potenciar el empleo juvenil.

Requisitos de los trabajadores

- Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 y menores de 25 años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.
- También podrán celebrarse contratos para la formación y el aprendizaje con menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15% que carezcan de cualificación profesional.

- El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad y en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participantes en proyectos de empleo y formación.

Formalización del contrato

Deberá formalizarse por escrito en modelo oficial y se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de los 10 días siguientes a su formalización, al igual que las prórrogas del contrato.

Acción protectora de la Seguridad Social

La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

¿Qué novedades debemos tener presente con la Reforma Laboral 2012?

Ampliación de la duración del contrato para la formación y el aprendizaje

Si en la regulación anterior se preveía una duración máxima de 12 meses que no obstante, admitían ciertas excepciones que permitían alargar la duración del mismo, en la nueva regulación se establece con carácter general una duración máxima de 3 años.

Al mismo tiempo se prevé que mediante Convenio Colectivo se podrá limitar dicha duración, sin que pueda fijarse una duración inferior a los 6 meses, -ni tampoco evidentemente una duración superior a los citados 3 años-. En todo caso, y como matización a lo anterior, debe tenerse en cuenta que expirada la duración máxima señalada, se permite concertar un nuevo contrato, eso sí, para diferente actividad.

Realización de un nuevo contrato para la formación o aprendizaje con el mismo trabajador

Se suaviza la limitación o prohibición existente a la realización de un nuevo contrato para la formación o aprendizaje con el mismo trabajador, con la nueva regulación sólo se limita la realización de un nuevo contrato si este es para “*la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato*”; por el contrario, sí se permite un nuevo contrato con el mismo trabajador siempre que sea para una actividad u ocupación distinta.

Formación en las dependencias de la propia empresa

Se vuelve a permitir que la formación se imparta en las dependencias de la propia empresa “*cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional (...), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios*” en otros centros.

Inicio de las actividades formativas

Se elimina el plazo máximo de cuatro meses para el inicio de las actividades formativas desde el momento de celebración del contrato.

Personal sin el título de ESO

Se suprime la obligación de que la formación en caso de personas sin el título de ESO, debiera permitir la obtención de dicho título.

Reducción de la jornada dedicada a la formación

Se reduce en cómputo total, la parte de jornada dedicada a la formación. Así, hasta la reforma laboral, la formación debía ser del 25% de la jornada a lo largo de la total duración del contrato, mientras que en la nueva regulación, si bien mantiene ese 25% durante el primer año, en los años segundo y tercero de duración del contrato, se reduce el tiempo dedicado a la formación que podrá ser del 15% de la jornada.

Edad para celebrar este tipo de contratos

Por lo que respecta a la edad hasta la que se permite la celebración de tales contratos, también se produce una ampliación, en este caso transitoria y vinculada a la situación de crisis, ya que se prevé que mientras el nivel de desempleo supere en España el 15%, se podrá celebrar dichos contratos con personas de hasta 30 años. A partir del momento en que la tasa de desempleo baje del 15%, la edad máxima hasta la que se podrá celebrar tales contratos será nuevamente los 25 años.

Bonificaciones

Se prevén diversas bonificaciones para dichos contratos, ya que si el contratado esta inscrito como demandante de empleo, su contrato tendrá durante toda la vigencia del contrato (incluida, en su caso, la prórroga) una reducción de las cuotas empresariales y obreras para contingencias comunes, accidente de trabajo y enfermedad profesional, FOGASA y formación profesional del 100%, o del 75% de las cuotas a la Seguridad Social, según si la empresa es de menos o mas de 250 trabajadores.

Además, si dichos contratos formativos devienen indefinidos ordinarios, sea cual sea la fecha de celebración de los mismos, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años (1.800 euros/año, si se trata de una mujer).

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

DEPARTAMENTO LABORAL

GORRIZ-ARIAS *Consulting*

tel. 93.452.60.60 fax. 93.454.63.83

www.gorriz-arias.com

