

LOS CONTRATOS QUE AÚNAN FORMACIÓN Y EMPLEO

CONTRATO DE FORMACIÓN

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.

- Este es un instrumento destinado a favorecer la inserción laboral de los jóvenes.
- Tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa.

O la actividad formativa se recibe en el marco: del sistema de formación profesional para el empleo (Certificados de profesionalidad) o del sistema educativo (Título de Formación Profesional)

Aspectos laborales

Requisitos de los trabajadores: Que no tengan cualificación para un contrato en prácticas, entre 16 y 25 años (menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%, sin límite de edad para personas con discapacidad, colectivos de exclusión social en empresas de inserción y alumnos de Escuelas-Taller, Casas de Oficio Talleres de Empleo y Programas de Empleo-Formación.

La duración: Mínimo 1 año – máximo 3 años (Mínimo 6 meses por convenio colectivo) el salario no inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

Incentivos para la empresa: Reducción de las cuotas empresariales al 100% para empresas de menos de 250 trabajadores y del 75% para empresas de más de 250 trabajadores. El Real Decreto-ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil establece que en el supuesto de trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, este incentivo, en los mismos porcentajes, consistirá en una bonificación.

Financiación de la formación: Bonificaciones en las cuotas empresariales por un número de horas equivalente a los siguientes porcentajes de la jornada laboral: el 25 %, el primer año y el 15% el segundo y el tercero, salvo los beneficiarios de garantía juvenil que tendrán un 50% y un 25% respectivamente.

Bonificación adicional para financiar los costes de tutorización de la empresa, con una cuantía máxima de 1,5 euros por alumno y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno.

En empresas de menos de 5 trabajadores la cuantía máxima podrá ser de 2 euros por alumno y hora de tutoría.

Si se transforma en indefinidos durante 3 años: 1500 € o 1800 € para mujeres. En el supuesto de trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, este incentivo, en los mismos porcentajes, consistirá en una bonificación.

Beneficios para el trabajador: Reducción del 100% de la cuota del trabajador, total protección social, desempleo, cualificación profesional, distribución entre actividad laboral y actividad formativa, y con jornada dedicada a la actividad laboral en un 75% y a la formativa un 25% el primer año y un 85% y un 15% el segundo y tercero.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con la actividad formativa.

El objetivo de la formación es la cualificación profesional de las personas trabajadoras será la obtención de un Título de Formación Profesional de grado medio o superior o u Certificado de Profesionalidad de nivel 1,2 y 3 de cualificación.

CONTRATO EN PRÁCTICAS

Contrato denominado formativo, permite adquirir experiencia práctica en la empresa acorde a la titulación que recientemente ha podido obtener el trabajador.

Este contrato podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.

Que no hayan transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios. Si el trabajador es menor de 30 años no se tiene en cuenta la fecha de terminación de los estudios.

Características del contrato

- Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto a desempeñar durante las prácticas.
- Deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, así como sus prórrogas.
- Cuando se formalice el contrato con un trabajador discapacitado el contrato se formalizará, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial. Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de discapacidad.
- En el supuesto de trabajadores a distancia, en el contrato deberá hacerse constar el lugar en que se realice la prestación.

- Si el contrato se celebra a tiempo parcial en el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas.
- Su duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años; 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.
- El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3, salvo convenio colectivo.
- La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo años de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.
- A la terminación del contrato, 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 en cada uno de ellos.
- 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.
- Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.
- Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de trabajo en prácticas con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora del citado contrato.

*Para mayor información puede contactar con el Área Laboral de FEDETO en el Tlf 925228710,
laboral@fedeto.es*