

Ricardo de Lorenzo

El nuevo contrato para el aprendizaje y la formación

El Boletín Oficial del Estado del pasado 30 de agosto, publicó el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, “de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo”, de obligado análisis para el Sector Sanitario, al estar ya en vigor desde el pasado 31 de agosto.



Entre las medidas contenidas en este Real Decreto Ley destaca el nuevo contrato para el aprendizaje y la formación que pretende mejorar las oportunidades de empleo y formación de los jóvenes en situación de desempleo, modificando en consecuencia el apartado 2 del art. 11 del Estatuto de los Trabajadores y derogando el actual contrato para la formación. Este contrato 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.

Se podrá realizar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años sin cualificación profesional; es decir, que no tengan el título de ESO o que, aún teniéndolo, carezcan de título universitario, de formación profesional o un certificado de profesionalidad, (antes estaba fijada la edad hasta los 21 -si bien ya era factible formalizar esta modalidad contractual con trabajadores de menos de 25 años si el contrato se formalizaba antes del 31.12.2011).No obstante la regla general apuntada, la Disposición Transitoria 2ª de la nueva norma viene a permitir expresamente que este contrato, hasta el 31.12.13, se podrá realizar también con mayores de 25 y menores de 30 años.

El contrato de trabajo es con la totalidad de derechos laborales y de protección social. La jornada laboral será del 75 por 100 de la jornada laboral habitual en la empresa (antes se fijaba como máximo el 85%), sin que pueda realizar horas extraordinarias, salvo aquellas derivadas de fuerza mayor, ni realizar trabajos nocturnos ni a turnos, recibiendo el trabajador la correspondiente formación teórica en régimen de alternancia con el trabajo efectivo retribuido. El resto del tiempo se dedicará a actividades formativas en un centro formativo. Dicha formación se deberá impartir en un centro formativo previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo, debiendo estar relacionada con la actividad laboral. Se mantiene la prohibición de impartir la formación teórica en el mismo puesto de trabajo. horas extras, salvo aquellas derivadas de fuerza mayor, ni realizar trabajos nocturnos ni a turnos.

Las actividades formativas deberán iniciarse en el plazo máximo de 4 meses a contar desde la celebración del contrato. La única excepción se centra en el caso de que el trabajador no tenga la ESO. En este caso la formación se centrará en la consecución de esta titulación. Queda pendiente de reglamentar el sistema de impartición de la formación teórica en los centros formativos que en principio, y según la Disposición Final 2º del Real Decreto Ley, deberá estar hecha con anterioridad al 31 de diciembre de 2.011.

Su duración mínima será de un año (antes era de 6 meses) y la máxima de dos años, y podrá prorrogarse un año más en función del proceso formativo del trabajador, teniendo derecho a toda la acción protectora de la Seguridad Social, incluida la protección por desempleo, y del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA). Finalizada la duración del contrato no se podrá formalizar este contrato con el mismo trabajador en la misma o distinta empresa.

La retribución se fija en proporción al tiempo de trabajo efectivo en base a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, sin que en ningún caso la misma pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Para el caso de las Clínicas u Hospitales, que formalicen estos contratos desde la entrada en vigor del Real Decreto Ley (31.08.11) y hasta el 31.12.13, con desempleados mayores de 20 años inscritos en la oficina de empleo antes del 16.08.11,

tendrán derecho durante toda la vigencia de la relación a una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a AT y EP, desempleo, FGS y FP, de dichos contratos y suponga incremento del empleo, del 100 por 100 de las cotizaciones a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato.

Para favorecer su conversión en contratos indefinidos, las empresas tendrán derecho a una reducción de la cotización social de 1.500 euros anuales durante tres años (1.800 euros anuales en caso de contratar a mujeres), cuando a su finalización el contrato para la formación y el aprendizaje se transforme en un contrato indefinido y suponga creación de empleo fijo en la empresa.