



Por OFELIA DE LORENZO APARICI

Respuestas a sus preguntas sobre...

Contrato de aprendizaje y formación

Entre las medidas contenidas en el Real Decreto Ley 10/2011, de 26 de agosto, en vigor, destaca el nuevo contrato para el aprendizaje y la formación ¿Cuál es su objetivo?

El nuevo contrato para el aprendizaje y la formación pretende mejorar las oportunidades de empleo y formación de los jóvenes en situación de desempleo, modificando en consecuencia el apartado 2 del artículo 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 16 años y menores de 25 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.

¿En qué condiciones se tiene que realizar dicho contrato?

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 habitual en la empresa, 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 destinado a este fin.

Su duración mínima será de un año y la máxima de dos. 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 un nuevo de este tipo 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.

¿Dónde se ha de realizar la formación de este tipo de contratados?

La 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. Las actividades formativas deberán iniciarse en el plazo máximo de cuatro 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.

¿Existen algunas ventajas para el empresario a la hora de convertir los contratos de aprendizaje y formación?

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.

PUNTOS CLAVE

El contrato de aprendizaje se podrá realizar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años sin cualificación profesional

Las empresas tendrán derecho a una reducción de la cotización social de 1.500 euros anuales durante tres años