

UNIA

Los contratos formativos



Miguel Rodríguez-Piñero Royo, UNIA / Universidad de Sevilla

La reforma del contrato formativo: el contexto



- Los contratos formativos como factor de precarización
- Mucho trabajo y poca formación
- Contrato de empleo juvenil en la práctica
- Dos modalidades tradicionales
- Un contrato nonato

La reforma del contrato formativo: el contexto

- Dos reformas: laboral y educativa
- Unificación de diversas figuras
- Dos modalidades, pero un único contrato
- Varios objetivos:
 - Mejora de la calidad
 - Adecuación de su uso
 - Hacerlo atractivo para las empresas
- *“se pretende establecer una regulación eficaz de los contratos formativos, que proporcione un marco idóneo para la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral, ya se trate de contratos en alternancia con los estudios o bien de contratos para la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios”*

El contrato para la formación en alternancia (I)

El contrato para la formación en alternancia tiene como objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, con el límite de un contrato de esta naturaleza por cada titulación.

Se aplica un límite de edad máxima

Se excluye la posibilidad de este contrato si personas han desarrollado ya la misma actividad en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a 6 meses.

El trabajo a prestar se limita a actividades “directamente relacionadas” con las actividades formativas que justifican esta contratación.

El contrato para la formación en alternancia (II)

El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima

Se excluye la posibilidad de horas complementarias, de horas extraordinarias (salvo las de fuerza mayor), del trabajo nocturno y del trabajo a turnos,

No se podrá acordar un periodo de prueba.

La duración será de entre tres meses y dos años, y podrá desarrollarse de forma no continuada, con posibilidad de prórroga y suspensión

Se establecen reglas especiales sobre la retribución a percibir, que no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, sin ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.



Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios (I)

Para quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

Deberá concertarse dentro de los tres años (cinco años si se concierta con una persona con discapacidad) siguientes a la terminación de los correspondientes estudios,

No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses,

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

Se prohíbe que una persona pueda ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional.



Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios (II)

Tampoco se podrá estar contratado en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos, aunque se trate de distinta titulación o distinto.

Se permite establecer un periodo de prueba

No podrán realizar horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor.

Su uso se limita a puestos de trabajo que permitan obtener la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato.

La retribución será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos, o, en su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas

sin que en ningún caso pueda ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia, ni al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.



Normas comunes (I)

- La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el apartado 2.e).
- Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social, 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.



Normas comunes (II)

- Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, autonómico o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo.
- Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.
- Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.
- Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.
- Reglamentariamente se establecerán, previa consulta con las administraciones competentes en la formación objeto de realización mediante contratos formativos, los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los mismos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.



Normas comunes (III)

- La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.
- Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.
- En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.
- Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.



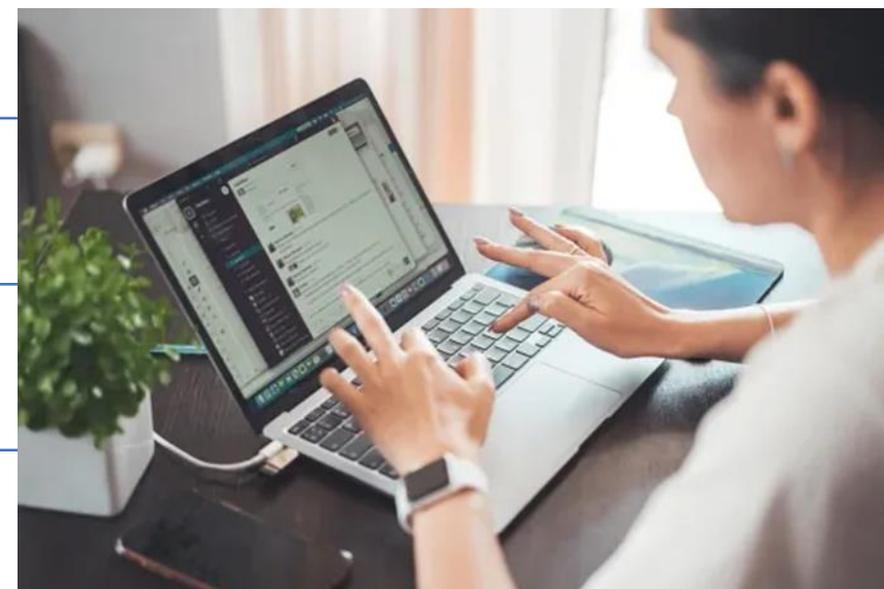
Algunas reflexiones

¿Una nueva relación laboral triangular?

¿Otra forma de computar la duración de los contratos?

¿Una misma figura sirve para todo el sistema educativo?

¿Están coordinadas las distintas áreas del Gobierno implicadas?



MUCHAS GRACIAS

