



LAS VENTAJAS DEL NUEVO CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

Actualmente para poder obtener bonificaciones en materia de Seguridad Social no hay muchas más alternativas que la contratación indefinida, siempre y cuando el trabajador contratado se ajuste a los requisitos cada vez más exigentes de la Administración.

Realizar un contrato indefinido de forma directa es una decisión que aún existiendo el periodo de prueba puede ser arriesgada.

Hoy en día existe una excelente alternativa: la contratación mediante el contrato de formación, de modo que la empresa contrata a un trabajador al que podrá formar a su manera a un coste muy bajo.

Objetivo del contrato de formación

Es un contrato especialmente diseñado para puestos que no requieran una formación universitaria ni técnica y que se utiliza para contratar a jóvenes desempleados para que reciban la formación teórica y práctica que el puesto requiere.

Puestos para los que sería la opción idónea de contrato pueden ser: dependiente o cajero/a de comercio, peón albañil, teleoperador/a, camarero/a, auxiliar administrativo, etc...

Carácter del contrato

Se trata de un contrato temporal en el que el salario es mucho menor y cuya duración máxima es de 2 años (algunos convenios como el comercio permite una duración de hasta 3 años).

Se puede celebrar con jóvenes de entre 16 y 21 años. También hasta los 24 años si se contrata a desempleados que provengan de escuelas taller y casas de oficios.

Sin embargo, la Reforma Laboral ha dado **hasta el próximo 31 de diciembre de 2011** para poder concertar estos contratos con trabajadores de **hasta 25 años**.

No existe límite de edad si el trabajador es discapacitado.

Objeto de la formación teórico-práctica

La empresa está obligada a formar teóricamente al trabajador mediante un centro formativo acreditado durante al menos el **15%** de la jornada máxima establecida. Es decir, si el Convenio Colectivo establece 40 horas semanales, el trabajador debe formarse durante 6 horas semanales, que pueden realizarse distribuidas durante la semana.

También la empresa debe designar un **tutor** entre sus trabajadores o incluso él mismo para que oriente y capacite de forma práctica al trabajador en formación.

Ventajas para la empresa

- La empresa puede formar de cero a sus trabajadores.
- Es un contrato temporal, con una duración mínima de 6 meses y prorrogable hasta 2 veces por períodos mínimos de 6 meses.



Circular nº 19

Junio 2011

Página 2/2

- Se puede pactar periodo de prueba.
- El salario es menor.
- Como novedad, los contratos suscritos **hasta el 31 de diciembre de 2011** tendrán la **Seguridad Social bonificada al 100% mientras dure el contrato** siempre que el contrato suponga un incremento de plantilla.
- El pago de la academia de formación se deduce en los seguros sociales si el trabajador acredita que dispone de la educación básica obligatoria.
- No tienen ningún tipo de indemnización por fin de contrato.
- La posterior conversión a indefinido podrá acogerse a la bonificación de 500 euros/año (700 euros/año si es mujer) durante 3 años.

¿Cuántos contratos formativos puede tener una empresa?

Hay unos topes dependiendo del número de trabajadores que tenga la empresa:

Nº Trabajadores	Nº Máximo de contratos
Hasta 5	1 contrato
De 6 a 10	2 contratos
De 11 a 25	3 contratos
De 26 a 40	4 contratos
De 41 a 50	5 contratos
De 51 a 100	9 contratos
De 101 a 250	10 contratos ó 8% plantilla
De 201 a 500	20 ó 6% plantilla
Más de 500	30 ó 4% plantilla

Es conveniente que la empresa antes del inicio del contrato solicite al servicio de empleo un certificado por escrito que acredite que el trabajador no haya estado contratado anteriormente con esa misma modalidad de contrato, al menos en su duración máxima.

Ventajas para el trabajador

A parte de la ventaja principal que es adquirir la formación teórico – práctica para el oficio que se realiza, con la Reforma Laboral los trabajadores con este tipo de contratación formalizada o prorrogada desde el 18 de junio de 2010 ya **sí tendrán derecho a prestación por desempleo cuando finalice el contrato**.

Finalización del contrato

Si no se opta por su prórroga o en su caso, transformación a indefinido y el contrato ha tenido una duración superior al año, la parte que quiera extinguir el contrato deberá preavisar a la otra con una antelación mínima de 15 días.

Se deberá entregar al trabajador un certificado que acredite la duración de la formación recibida y el nivel de formación práctica adquirida.

Se deberá comunicar a la Oficina de Empleo en un plazo de 10 días que el contrato ha finalizado.