

Los nuevos contratos formativos a partir de 2022

La reforma laboral ha introducido modificaciones en los contratos formativos. Entre otras novedades, se eliminan los anteriores límites de edad (entre 16 y 25 años). No podrá establecerse una duración inferior a tres meses ni superior a dos años. El contrato puede interrumpirse durante los períodos de descanso del centro educativo si así se prevé.

La reciente reforma laboral (reglada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre) modifica el artículo 11 del Estatuto de los trabajadores para definir unos nuevos contratos formativos. Estos contratos entrarán **en vigor a partir del 31 de marzo de 2022**, pero los ya realizados y vigentes lo estarán hasta la finalización de su duración máxima.

La nueva reforma laboral incluye **dos modalidades de contratos formativos**: en **alternancia Trabajo-formación y para la obtención de la práctica profesional**. Se eliminan los antiguos contratos en prácticas, para la formación y el aprendizaje y para la formación dual universitaria.

Contrato de Formación en Alternancia

El contrato para la formación y el aprendizaje pasa a denominarse "contrato de formación en alternancia", y su objeto es compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos. Se formaliza por escrito entre empresa y estudiante trabajador, y el plan formativo -en el que constará el contenido de la formación, el calendario y actividades y los requisitos de tutoría- se elabora por el centro educativo con participación de la empresa.

Requisitos. Antes estos contratos sólo se podían utilizar para compatibilizar empleo con formación profesional. Ahora pueden formalizarse con quienes cursen estudios universitarios u otras formaciones que se determinen. Además:

- Se eliminan los límites de edad (entre los 16 y los 25 años, salvo trabajadores con discapacidad). Si el contrato se suscribe en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2 o a través del Sistema Nacional de Empleo, sólo podrá ser concertado con personas de hasta 30 años, salvo discapacidad.
- Se mantiene la exigencia de que el trabajador carezca de la cualificación profesional necesaria para realizar un contrato formativo, pero se introduce la posibilidad de utilizar este contrato aunque el trabajador tenga un título previo, siempre que antes no haya tenido un contrato formativo del mismo nivel formativo y sector.

Ejemplo. Un trabajador finalizó su grado universitario en Derecho y es contratado con un contrato formativo por unos abogados. Si empieza un máster de Abogacía, no podrá ser contratado por el mismo despacho ni por otro con un contrato en alternancia. Pero si se matricula en Psicología, sí podrá ser contratado en alternancia en un gabinete de psicólogos mientras dure el curso.

Otros requisitos

Duración. El plan formativo será el que determine la duración mínima y máxima de este tipo de contrato, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años. No podrá establecerse un período de prueba, y las funciones asignadas al estudiante deberán relacionarse con su formación.

Varias empresas. Sólo se puede formalizar un contrato en alternancia por estudiante y empresa por cada ciclo formativo de FP o grado universitario. Ahora bien, el estudiante podrá suscribir varios contratos en alternancia con varias empresas, en relación con los mismos estudios y siempre que cada contrato responda a actividades distintas. Eso sí: la suma de todos los contratos no podrá superar la duración máxima de dos años.

Tiempo de trabajo. El tiempo de trabajo efectivo debe ser compatible con el tiempo de estudio en el centro de formación. Así, no podrá ser superior al 65 % durante el primer año ni al 85 % durante el segundo. Además:

- Los estudiantes contratados no podrán realizar horas complementarias ni extraordinarias, salvo en el caso de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni a turnos, salvo que no sea posible el desarrollo de las funciones en otros períodos (por ejemplo, una formación de pescador puede incluir tener que realizar tareas durante la madrugada).

Retribución. El convenio determinará la retribución para estos trabajadores. En su defecto, no podrá ser inferior al 60 % el primer año ni al 75 % el segundo respecto de la del grupo profesional y el nivel retributivo correspondiente, en proporción al tiempo de trabajo. En ningún caso podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Contrato para la Obtención de la Práctica Profesional.

Entre otras novedades, podríamos destacar:

- Este nuevo tipo de contratos no podrán tener una duración superior a un año mientras antes la duración máxima estaba establecida en 2 años.
- Se reduce el margen de tiempo disponible para poder realizar este tipo de contratos. Con anterioridad a la reforma se disponía de los 5 años siguientes a la terminación de los estudios; ahora se queda en 3 años. Para personas con discapacidad este límite se reduce de 7 a 5 años.
- Con estos nuevos contratos el período de prueba se generaliza en un mes para todos los trabajadores, salvo lo dispuesto en convenio colectivo; mientras hasta la reforma cabía la posibilidad de ampliarse a 2 meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estuviesen en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.
- Hasta la fecha se permitía reducir la retribución hasta un 60% el primer año y un 75% el segundo año del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñase el mismo o equivalente puesto de trabajo; la reforma elimina esta posibilidad de reducción y la fija en la establecida en el convenio colectivo para estos contratos o grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas (sin que pueda ser inferior a la retribución mínima del contrato para la formación en alternancia ni al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo).

CUADRO RESUMEN

De forma esquemática vemos en este cuadro las principales novedades de este tipo de contratos y los aspectos claves que necesariamente debemos conocer para formalizarlos correctamente:

CONTRATOS FORMATIVOS (Artículo 11 ET) - Reforma Laboral 2021

Básicamente han sido divididos en dos modalidades (se eliminan los "antiguos" contratos en prácticas, para la formación y el aprendizaje y para la formación dual universitaria) cuyas principales características enfrentamos a continuación:

Modalidades	En Alternancia Trabajo-Formación (Art. 11.2 ET)	Para la obtención de la práctica profesional (Art. 11.3 ET)
Equivalencia con contratos anteriores	Equivaldría al anterior contrato de formación-aprendizaje.	Equivaldría al anterior contrato en prácticas.
¿Cuándo utilizarlo?	Para compatibilizar la actividad laboral retribuida con formación profesional, universitaria o formación de empleo.	Para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.
Perfil de	• Personas que carezcan de	• Poseedores de un

personas a contratar	<p>cualificación profesional para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional o para vincular a estudios de formación profesional o universitaria si se posee otra titulación y no se ha tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En contratos para certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, solo podrá ser concertado con personas de hasta 30 años. • No podrá contratarse a la misma persona en la misma empresa si ocupó la actividad o puesto antes bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses. 	<p>título (universitario, especialista, formación profesional, etc.) del sistema educativo, que les habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No existe límite de edad pero deberá concertarse dentro de los 3 años (o 5 años si se concierta con una persona con discapacidad) siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. • No se podrá contratar si ya ha obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por más de 3 meses (sin contar a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación).
Duración	<p>La prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años, pudiendo celebrarse en un solo contrato de forma no continuada; en otro caso, podrá prorrogarse hasta la conseguir la acreditación sin superar la duración máxima de 2 años.</p>	<p>No podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de un año; no obstante el convenio colectivo podrá regular dentro de estos límites.</p>
Período de Prueba	<p>No puede realizarse en este tipo de contratos.</p>	<p>En ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.</p>
Retribución	<p>La fijada en el convenio colectivo para estos contratos. En su defecto, no podrá ser inferior al 60% el 1^{er} año ni al 75% el 2^o año, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.</p>	<p>La fijada en convenio colectivo para estos contratos o grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso inferior a la retribución mínima del contrato para la formación en alternancia ni al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.</p>
Horas "extras" y complementarias	<p>No pueden realizarse horas extraordinarias ni complementarias salvo por causa de fuerza mayor. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos (salvo excepción art. 11.2.k) 2^o párrafo).</p>	<p>No pueden realizarse horas extraordinarias salvo por causa de fuerza mayor.</p>

Otros

- Los centros de formación deben elaborar los planes formativos individuales con el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
- Tanto la empresa como el centro de formación deben designar un tutor y garantizar la coordinación de ambos, éstos con la formación o experiencia adecuadas.
- No podrá contratarse en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos establecidos ni en formación 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 certificado.
- La empresa debe elaborar el plan formativo individual con el contenido de la práctica profesional y asignar tutor que cuente con la formación o experiencia adecuadas.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,