



Contratos de Trabajo: Contrato Formación y Aprendizaje II

Economía, 01/05/2013

Vamos a continuar con la modalidad del Contrato para la formación y el aprendizaje, que ya habíamos introducido en la [primera parte](#) de esta entrega. Hablaremos sobre el periodo de prueba, la retribución y aspectos de la actividad formativa. Una pregunta que nos debemos hacer, es ¿cuál es el **periodo de prueba de este tipo de contratos**? Se estará a lo que nos dice el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, a lo dispuesto en el **Convenio Colectivo**, o en su defecto, **hasta 6 meses para técnicos titulados, y, hasta 2 meses los demás trabajadores**.

¿Qué pasa con la **actividad formativa**?

Debemos diferenciar **dos casos**:

Cuando exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, y centros formativos disponibles para su impartición, **la actividad formativa se iniciará, previa solicitud por parte de la empresa**, una vez se haya autorizado por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas o por el Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito de sus respectivas competencias.

¿Quién imparte la formación?

Si no existiera título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa estará constituida por los **contenidos mínimos de carácter orientativo establecidos en el fichero de especialidades formativas** ([Consulta](#)), para las ocupaciones relativas a la actividad laboral del contrato. Y, en su defecto, por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por estas al Servicio Público de Empleo Estatal.

Cuando exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, y centros formativos disponibles para su impartición, **la actividad formativa se iniciará, previa solicitud por parte de la empresa**, una vez se haya autorizado por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas o por el Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito de sus respectivas competencias. **Centros de formación autorizados** por Administraciones educativas y/o acreditados por los Servicios Públicos de Empleo. **Las propias empresas** si dispusieran de instalaciones y personal adecuado, siempre que estuvieran debidamente autorizadas o acreditadas. **Centros que imparten formación en Certificados de profesionalidad.** **Centros que imparten formación en Títulos de Formación Profesional.**

Si no existiera título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa estará constituida por los **contenidos mínimos de carácter orientativo establecidos en el fichero de especialidades formativas** ([Consulta](#)) para las ocupaciones relativas a la actividad laboral del contrato. Y, en su defecto, por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por estas al Servicio Público de Empleo Estatal.

¿Dispone la empresa y/o el trabajador de algún **incentivo**? **Sí**.

Las **empresas tienen derecho**, durante la vigencia del contrato, a una **reducción del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social** por contingencias comunes, accidentes de trabajo y enfermedad profesional, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, cuando sean empresas con una **plantilla inferior a 250 personas**. Si fuera **igual o superior**, la reducción será del **75%**, no del 100%.

La celebración de este contrato, por otra parte, bonifica también, el **100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social**, durante la vigencia del mismo.

Los **contratos, que hayan agotado su vigencia máxima legal, se considerarán prorrogados tácitamente como contratos ordinarios por tiempo indefinido**, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación, si la persona trabajadora continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera mediado denuncia expresa, según nos dice el RD que desarrolla esta modalidad.

Ante esta posibilidad, destaca, que **si los contratos se transforman en indefinidos a la finalización de su duración, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial de 1.500 euros al año, durante tres años**, y si estuviera celebrado con una **mujer**, de **1.800 euros al año**. Sin embargo, se deben cumplir los requisitos exigidos para acogerse a este incentivo, y no encontrarse en alguna de la [causas de exclusión](#) contempladas en la Ley.

¿Cuánto me van a pagar?

La retribución debe fijarse **en proporción al tiempo de trabajo efectivo**, de acuerdo con el Convenio Colectivo, y **no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional** en proporción al tiempo trabajado.

¿Tengo Seguridad Social?

La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado en esta modalidad comprenderá **todas las contingencias, situaciones protegidas y prestaciones, incluido el desempleo**. Y, la cobertura del **Fondo de Garantía Salarial**.

En los tiempos que corren, donde muchos parados son universitarios titulados y preparados, **¿es efectivo establecer la edad máxima en 30 años? ¿Nos beneficia eso? ¿Qué opinas?**

Opines lo que opines, te esperamos en la próxima entrega: **El contrato de trabajo fijo discontinuo**.