**LOS NUEVOS CONTRATOS FORMATIVOS A PARTIR DE 2022.**

Ante la reordenación de los distintos tipos de contratos que encontramos en la reciente "Reforma Laboral 2021" reglada por el  [**Real Decreto-ley 32/2021**](https://www.boe.es/boe/dias/2021/12/30/pdfs/BOE-A-2021-21788.pdf), de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, de la que "venimos dando cumplida información" a nuestros lectores desde su publicación en el Boletín Oficial del Estado, dedicamos el presente comentario a dar cobertura a la reforma sufrida por los contratos formativos.

Recuerde que:

*Los nuevos contratos formativos entran en vigor con fecha desde 31.03.2022 inclusive.*

Así la referida norma modifica el **artículo 11** del Estatuto de los Trabajadores -ET- (**Real Decreto Legislativos 2/2015**) para "diseñar" unos nuevos contratos formativos que sustituyan a los celebrados hasta la fecha, aunque hemos de saber que los ya realizados y vigentes, lo estarán hasta la finalización de su duración máxima de acuerdo con la anterior normativa reguladora. Si de forma esquemática tuviésemos que presentar las principales novedades de este tipo de contratos y los aspectos claves que necesariamente debemos conocer para formalizarlos correctamente, podríamos hacerlo de la forma:

|  |  |
| --- | --- |
|  | 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 a contratar | * Personas que carezcan de 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.
* 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.
 | * Poseedores de un título (universitario, especialista, formación profesional, etc.) del sistema educativo, que les habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
* 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 | 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. | No podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de un año; no obstante el convenio colectivo podrá regular dentro de estos límites. |
| Período de Prueba | No puede realizarse en este tipo de contratos. | En ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo. |
| Retribución | La fijada en el convenio colectivo para estos contratos. En su defecto, no podrá ser inferior al 60% el 1er año ni al 75% el 2º 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 podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo. | 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. |
| Horas "extras" y complementarias | 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) 2º párrafo). | No pueden realizarse horas extraordinarias salvo por causa de fuerza mayor. |
| 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.
 |

Pero además de presentar las principales características de estos nuevos contratos cuya celebración se emplaza a tres meses vista de la publicación de la reforma, resultará interesante mostrar al lector algunas de las novedades-diferencias que surgen consecuencia de la misma en relación a la regulación preexistente. Así:

Contrato de Formación en Alternancia.

Entre otras novedades, podríamos destacar:

* Varía el tiempo de trabajo efectivo compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación. Así:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Antes de Reforma 2021 | Después de Reforma 2021 |
|  | Trabajo Efectivo | Formación | Trabajo Efectivo | Formación |
| 1er Año | 75% | 25% | 65% | 35% |
| 2º Año | 85% | 15% | 85% | 15% |
| 3er Año | 85% | 15% | --- | --- |

* Se elimina el límite de edad establecido anteriormente en 25 años. Esta nueva modalidad no establece límite de edad salvo en contratos para certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2 y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, que solo podrán ser formalizados con menores de 30 años.
* Mientras antes podía establecerse período de prueba, ahora ya no es posible.
* Varía la posible duración del contrato cambiando la duración mínima de un año (6 meses si lo establecía el convenio) y máxima de 3 años, para pasar a una mínima de 3 meses con un máximo de 2 años.
* Se permite la contratación a tiempo parcial (antes no) y excepcionalmente la realización de trabajos nocturnos o a turnos si las actividades formativas no pueden desarrollarse en otros períodos.
* Además se modifican las normas de cotización para este tipo de contratos (objeto de estudio en otros comentarios).

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 como hemos visto 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).