

## **NOVEDADES NORMATIVAS EN LOS CONTRATOS FORMATIVOS (2014)**

**Esperanza Macarena Sierra Benítez**  
**Prof. Universidad de Sevilla**

Las novedades legislativas del año 2014 de los contratos formativos se encuentran recogidas en la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia (BOE 17 de octubre). Se trata de una ley que, además de avanzar algunas medidas de la reforma fiscal, recoge otras centradas en tres ejes fundamentales: a) el fomento de la competitividad y el funcionamiento eficiente de los mercados; b) la mejora del acceso a la financiación; y c) el fomento de la empleabilidad y la ocupación. Estamos en presencia de una «macro-ley», cuyo contenido se encuentra recogido en 162 páginas en las que se anuncia la recuperación económica en base a los datos económicos favorables del año 2014. Entre la variedad de regulaciones que incluye (por ejemplo, el régimen jurídico aplicable a los «drones» y a las actividades aéreas desarrolladas por estas singulares aeronaves), se encuentra la implantación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ), así como otras medidas para favorecer la ocupación.

El carácter novedoso de esta ley recae en el establecimiento de nuevas medidas para el fomento del uso de los contratos formativos contemplados en el art. 11 ET, cuando estos sean celebrados con personas beneficiarias del SNGJ, es decir, el colectivo de jóvenes no ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación mayores de 16 años y menores de 25 (o menores de 30 años cuando se trate de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%) que puedan recibir una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o período de prácticas tras acabar la educación formal o quedar desempleados. Se trata de un límite de edad máxima, razonable por otro lado, que ha tenerse en cuenta en el momento de la celebración del contrato de trabajo, por lo que dicho límite puede sobrepasarse durante la vigencia del contrato, o incluso al formalizar su prórroga (STSJ Cantabria 9 de sept. 2014, JUR 2014/230664).

Así, respecto al contrato de prácticas se establece una bonificación adicional hasta alcanzar el 100% de incentivo en las cotizaciones de la empresa a la Seguridad Social por contingencias comunes. Esta bonificación se aplicará a todas aquellas contrataciones que se efectúen hasta el 30 de junio de 2016. Y en el caso del contrato para la formación y el aprendizaje, se prevé que la cuantía máxima de las bonificaciones inherentes a la actividad formativa se pueda elevar a través de la modificación de su regulación.

Otro aspecto novedoso lo encontramos en la declaración que recoge el compromiso de avanzar en la articulación de los mecanismos que incentiven que las empresas realicen el contrato para la formación y el aprendizaje, a través de la compensación de los costes inherentes a la formación oficial, así como los derivados de la necesaria tutorización del trabajador. La finalidad está muy clara, en cuanto que se pretende dar un impulso a estos tipos de contratos que permita la obtención de formación dual y experiencia laboral.

Por último, no solo se bonifica la cotización del trabajador contratado a través de esta modalidad, sino que se prevé la compensación adecuada de los costes formativos que asume una empresa que apuesta por contratar a un trabajador sin formación o con escasa formación y experiencia. Incluso se regula que los nuevos incentivos por conceptos formativos previstos para los trabajadores inscritos en la Garantía Juvenil se puedan aplicar para reducir las cotizaciones de otros trabajadores que tengan contratados la empresa.

En cuanto a la actividad formativa de esta modalidad contractual, el RD 1529/2012 establecía que cuando una misma empresa realizara estos contratos en más de una Comunidad Autónoma, correspondía al Servicio Público de Empleo Estatal la autorización del acuerdo para la actividad formativa, por lo que el seguimiento y evaluación de dicha actividad formativa sería realizada por el mencionado Servicio Estatal. Esta previsión fue declarada inconstitucional mediante STC 13 de febrero de 2014 tras un recurso presentado por la Generalitat de Cataluña. Finalmente, cabe mencionar que algunas de las reglas transitorias previstas en la DT de la Ley 3/2012, básicamente dedicadas al contenido de la actividad formativa y a su financiación, se han prorrogado para los contratos que se suscriban hasta el 31 de diciembre

de 2015 (Disposiciones transitorias 7ª y 8ª Ley 3/2012, esta última modificada, entre otras, por DF 2ª RDL 16/2014).

Los últimos datos estadísticos publicados por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en cuanto a cifras de contratación en los últimos seis años (2008-2014) demuestran que los contratos de formación han duplicado su importancia en la generación de nuevos empleos, y han aumentado un 54% a nivel nacional en términos absolutos. Este dato es importante, teniendo en cuenta que el total de contratos firmados en 2008 con respecto al mismo período de 2014 ha experimentado una disminución del 9% (período entre enero y mayo de 2008 en relación con el mismo período de 2014) según el informe Randstad 2008-2014 publicado el 25 de junio de 2014. En el año 2014 se ha registrado el mayor aumento de contratos indefinidos a menores de 25 años desde 2008, concretamente un 54,3% respecto a 2013, con 11.720 contrataciones más (Análisis Randstad, 19/01/2015). Y, por lo tanto, dado que seis de cada diez contratos de formación se firman por profesionales con estudios secundarios, y un 27% dispone de estudios primarios, sería muy conveniente que los contratos de formación y aprendizaje promovidos internamente por la empresa tuvieran carácter indefinido, puesto que la empresa forma a un trabajador para que pueda desarrollar una carrera profesional dentro de ella. En otros casos, la temporalidad se debería mantener para aquellos otros contratos promovidos externamente, por ejemplo mediante convenio de colaboración con instituciones educativas (Observatorio económico -BBVA, Fundación Sagardoy- 13/11/2014). En cuanto al contrato en prácticas, por el contrario, no ha experimentado subida alguna, sino que ha pasado de los 62.793 del año 2008 a 48.481 en el año 2013 (Fuente SEPE, a noviembre de 2014). Esto puede ser debido a la puesta en marcha por las empresas de una política orientada a las prácticas no laborales dotadas de importantes bonificaciones a la Seguridad Social que permiten obtener, en su caso, un reclutamiento más flexible de titulados. Este sería el caso, por ejemplo, de la bonificación del 100% en la cotización a partir del 1 de agosto de 2014, en los supuestos de realización de prácticas académicas curriculares por los estudiantes universitarios y los estudiantes de formación profesional cuando medie alguna retribución, en su condición de personas asimiladas al alta a los efectos de su integración en la Seguridad Social (DA 25ª Ley 18/2014). No obstante, comenzado el año 2015 las perspectivas económicas son más esperanzadoras, por lo que cabe esperar que sean contratos que cubran la finalidad de su regulación: la formación práctica, en el caso de los contratos en práctica, y la formación teórica y práctica en el caso de los contratos de formación y aprendizaje cuyo componente formativo dote al trabajador de las necesarias competencias y habilidades profesionales para su conversión en contratos indefinidos.

**EMSB**

**20.01.2015**

**(Publicado en el Boletín Adapt Internacional 1/2015)**