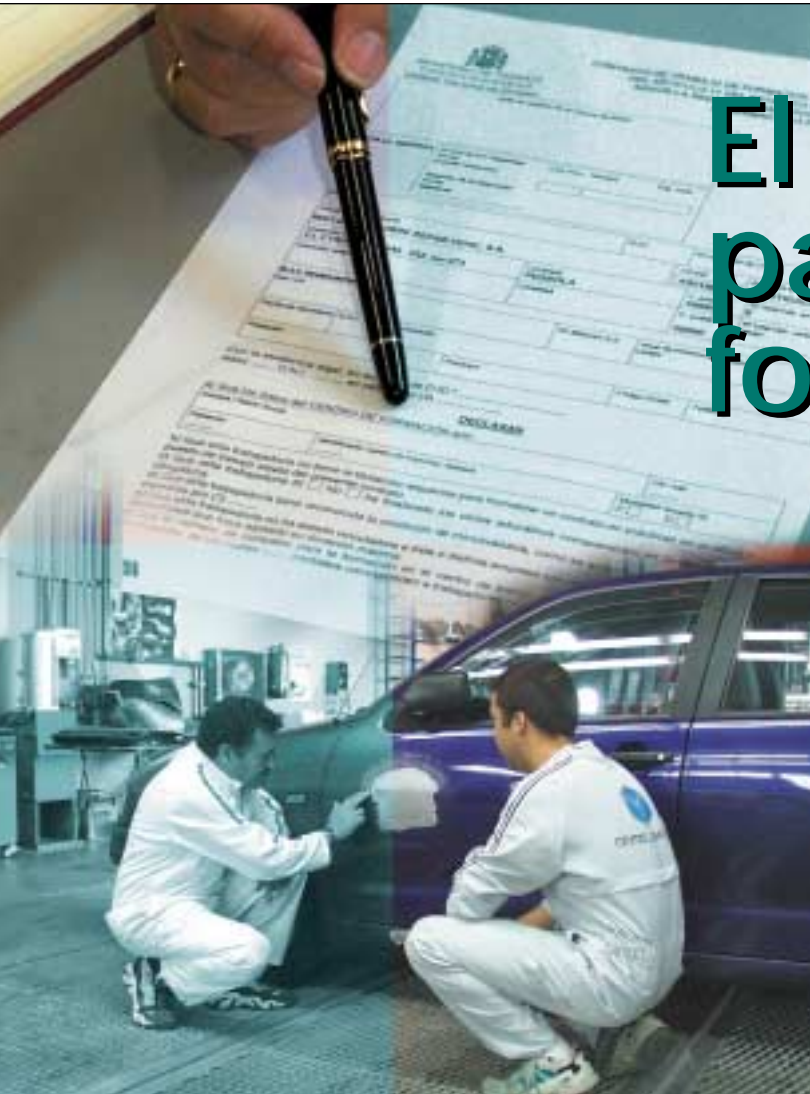


Jesús Almudi Luesma

El contrato para la formación.



El contrato para la formación viene desarrollado por el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 11 y la Ley 50/1998, de 30 de diciembre ofrece un completo análisis de este tipo de contrato, detallando no sólo su objeto y su duración, sino también los incentivos fiscales y en materia de Seguridad Social que recibirán en 1.999 las empresas que transformen en indefinidos estos contratos.

El contrato para la formación es un contrato formativo por el cual el trabajador se compromete a prestar un trabajo y a recibir formación teórica y práctica, para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. El empresario se obliga a remunerar a aquél, a proporcionar el trabajo efectivo y a conceder los permisos necesarios para la formación.

El trabajador ha de carecer de titulación y, si no es minusválido, debe ser menor de 21 años. La protección social del trabajador comprende, además de las derivadas de contingen-

cias profesionales, la asistencia sanitaria e incapacidad temporal por riesgos comunes, maternidad, pensiones y Fondo de Garantía Salarial.

El objeto del contrato para la formación es facilitar la adquisición de los conocimientos prácticos neces-

arios, para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo para el que requiera un determinado nivel de cualificación.

La retribución no puede ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efec-

La empresa tiene limitado, en función del número de trabajadores, el número máximo de contratos de formación:

Hasta 5 trabajadores → 1 contrato de formación
Hasta 10 trabajadores → 2 contratos de formación
Hasta 25 trabajadores → 3 contratos de formación

En el cómputo del número máximo de contratos para la formación no se incluyen los minusválidos contratados bajo esta modalidad, y en el cómputo de trabajadores, se excluyen los contratados para la formación.

tivo. El proceso de formación debe ser tutelado por el propio empresario o por la persona que, con cualificación profesional adecuada, sea designada por aquel. La formación teórica tiene que ser de carácter profesional, y ha de vincularse a los contenidos teóricos de los módulos formativos del certificado de profesionalidad, de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo que se va a desempeñar. El tiempo dedicado a formación fuera del puesto de trabajo depende del oficio o puesto, y del número de horas, del módulo formativo correspondiente, pero no puede ser inferior al 15% de la duración máxima legal. Una vez finalizado el contrato, el empresario debe entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración y el nivel de formación práctica adquirida.

El contrato debe formalizarse por escrito y en modelo oficial y tanto éste como en su caso sus prorrogas, deben registrarse en la Oficina de Empleo. La duración máxima es de tres años -cuatro si es un minusválido-, y no puede tener una duración inferior a seis meses ni superior a dos años. El concertado por tiempo inferior al máximo, puede ser prorrogado una o dos veces, por periodos no inferiores al establecido como mínimo, hasta alcanzar dicho límite máximo. ■



INCENTIVOS

El contrato para la formación que se transforme en indefinido puede ser objeto de incentivos, en materia fiscal y de Seguridad Social, si se formaliza por escrito y en el modelo oficial establecido al efecto.

El Incentivo en materia de Seguridad Social consiste en bonificaciones de la cuota empresarial por contingencias comunes.

El incentivo en materia fiscal consiste en que, para la determinación del rendimiento neto de las actividades en la modalidad de signos, índices o módulos del método de estimación objetiva del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, no se computa al trabajador como persona asalariada durante los 24 meses siguientes a la transformación del contrato.