



Reforma Laboral: contratos formativos

Se amplia de **cuatro a cinco años** el período de tiempo máximo que pueda transcurrir una vez acabados los estudios para que pueda utilizarse el contrato de prácticas. Los seis años para trabajadores discapacitados quedan igual. Eso sí, ahora existe también la posibilidad de suscribir un contrato en prácticas si el trabajador ha obtenido el certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la **Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional**.

Si el contrato suscrito es para la formación, al terminar la relación laboral el empresario deberá entregar el correspondiente certificado, como ha sido tradicional. No obstante, el trabajador podrá solicitar a la Administración que la cualificación o competencia profesional adquirida sea acreditada de acuerdo con la citada ley de carácter orgánico.

Cabe calificar de tímida la reforma efectuada respecto a la retribución del trabajador que suscribe un contrato para la formación. En cambio, el sentido común se impone a la hora de regular la acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación. Así, el legislador corrige una disfunción tradicional respecto a esta modalidad contractual, y declara que la acción protectora "comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. ...