



TRABAJO FINAL DE GRADO

EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

ALUMNA: ROSA MARIA BELMONTE CHORDÁ

TUTOR: SANTIAGO GARCÍA CAMPÁ

**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS**

CURSO ACADÉMICO: 2015 - 2016

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA	6
3. NORMATIVA	12
3.1. ART. 11.2. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.	12
3.2. REAL DECRETO 1529/2012, DE 8 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE DESARROLLA EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE Y SE ESTABLECEN LAS BASES DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL	16
3.2.1. <i>La financiación</i>	18
3.2.2. <i>La gestión</i>	19
3.2.3. <i>Objeto</i>	19
3.3. ORDEN ESS/2518/2013, DE 26 DE DICIEMBRE, POR LA QUE SE REGULAN LOS ASPECTOS FORMATIVOS DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE	21
4. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO	23
4.1. <i>DURACIÓN</i>	23
4.2. <i>PERIODO DE PRUEBA</i>	24
4.3. <i>PRÓRROGA</i>	25
4.4. <i>EL TIEMPO DE TRABAJO. JORNADA</i>	26
4.5. <i>RETRIBUCIÓN</i>	27
4.6. <i>EXTINCIÓN DEL CONTRATO</i>	28
4.7. <i>PRESENCIA EQUILIBRADA</i>	29
5. EFECTOS	30
5.1. <i>RED DE CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL</i>	30
5.2. <i>RECONOCIMIENTO, EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y REGISTRO DE LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES</i>	31
6. ACTIVIDAD FORMATIVA	32
7. SEGURIDAD SOCIAL	36
8. CONCLUSIONES	37
9. JURISPRUDENCIA	39
10. BIBLIOGRAFÍA	40
10.1. <i>BIBLIOGRAFÍA BÁSICA</i>	40
10.2. <i>DIRECCIONES WEB DE INTERÉS</i>	42
11. ANEXOS	42

1. Introducción

Los contratos formativos y, sobre todo, el contrato para la formación y el aprendizaje persiguen una doble finalidad: la formativa y la de fomento del empleo, para favorecer la inserción laboral.

El contrato para la formación y el aprendizaje es el que obliga tanto a empresario como a trabajador a proporcionar y recibir, respectivamente, la formación teórica y práctica adecuada y necesaria para el puesto de trabajo cualificado. Esta modalidad contractual permite obtener una cualificación profesional acreditada a jóvenes que carecen de ella, realizando un trabajo efectivo en una empresa directamente relacionado con la formación que se está recibiendo.

Para empezar, en el apartado dos se revisa la evolución histórica del contrato para la formación y el aprendizaje desde sus inicios hasta la actualidad.

En el apartado tres se estudia el régimen jurídico que establece y regula el contrato para la formación y el aprendizaje:

- Artículo 11.2. Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje.

En el apartado cuatro se estudian siete aspectos del contrato para la formación y el aprendizaje, como son: la duración, el periodo de prueba, las prórrogas, la jornada, la retribución, la extinción del contrato y la presencia equilibrada.

Seguidamente, en el apartado cinco se analiza la vertiente formativa de esta modalidad contractual, los centros de formación profesional, el reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales.

En sexto lugar se aborda la actividad formativa y a la formación dual en España. Y en el séptimo apartado se revisa la Seguridad Social, en relación con el contrato para la formación y el aprendizaje.

Para finalizar se formulan las principales conclusiones que se desprenden del estudio completado. El TFG concluye con la jurisprudencia citada, la bibliografía utilizada y también se adjunta en un anexo, un listado de ocho formularios relacionados directamente con el contrato para la formación y el aprendizaje.

2. Evolución histórica

Según F. Vila Tierno (2008), esta modalidad contractual, de honda tradición, nace en la antigüedad clásica y se consolida en el periodo gremial. Es aquí donde aparece la figura de aprendiz, existían tres categorías profesionales: maestro o patrono, oficial o trabajador por cuenta ajena y el aprendiz.

En esta época no existía la libertad de oficio, era necesaria la previa autorización y la agremiación obligatoria para poder ejercer una profesión. El maestro o patrono tenía la obligación de iniciar y formar profesionalmente al aprendiz, era parecido a una relación paterno-filial, hasta el punto que el aprendiz no percibía retribución alguna. El aprendizaje obligatorio decae y desaparece por la Real Cédula de 4 de marzo de 1798.

El Proyecto de Código Civil de 14 de octubre de 1821, es el que asume la necesidad de regular el aprendizaje. Aunque sigue apareciendo la relación semi-tutelar de los Gremios, existe el reconocimiento del carácter contractual de la relación y hace previsión a la remuneración del aprendiz. Pero este Proyecto de Ley no llegó a materializarse.

La Ley de 17 de julio de 1911 (Gazeta del 19), Contrato de aprendizaje, es el primer texto que regula dicho contrato. El artículo 1 define de la siguiente manera: aquél en que el patrono se obliga a enseñar prácticamente, por sí o por otro, un oficio o industria, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, mediando o no retribución, y por tiempo determinado. "El aprendiz es configurado como relación especial en atención al objeto del contrato: la enseñanza del aprendiz. La finalidad formativa de la

figura destaca sobre la propia prestación del trabajo...”¹. Los planes de formación profesional del Gobierno son garantizar la formación fundamental para los menores de 18 años. Por esta razón la Ley de 17 de julio de 1911 no marca ningún límite mínimo de edad para acceder al trabajo como aprendiz y como límite de edad máximo se podría prolongar hasta los 27 años, ya que el contrato tiene una duración máxima de 4 años y se hace mención a los 23 años en dicha Ley, que se podría interpretar como limitación para celebrar el contrato.

En este texto legal, es decir, la Ley de 17 de julio de 1911, se introducen unas modificaciones del LibroII del Código de Trabajo de 23 de agosto de 1926, (Gazeta 3 de septiembre). Una de las principales y más relevantes modificaciones provoca un cambio respecto a la formación, además de la formación práctica también se impartirá la formación teórica recibida en Escuelas o clases especiales, para adquirir una perfecta capacidad en el oficio o industria.

La Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931 mantuvo en vigor gran parte de la normativa anterior, pero da el concepto de “trabajadores” a los aprendices en su artículo 6: “Trabajadores son los aprendices, reciban o no un salario o paguen ellos al patrono, algún suplemento, en cuanto no se derive otra relación de su contrato particular, conforme a la regulación especial del contrato de aprendizaje”. Sin perder dos de las características de este contrato; la ausencia de remuneración y la enseñanza de un oficio como objeto del contrato, la Ley de Contrato de Trabajo de 31 de marzo de 1944, acentúa la dependencia como carácter laboral de esta relación.

Más adelante la Ley de Formación Profesional Industrial de 20 de julio de 1955, según su artículo 8, aplica la legislación laboral a los obreros con contrato de aprendizaje “en régimen de tutela formativa, ejercida por el Ministerio de Educación Nacional”. De este modo se regula la actividad formativa del contrato con el aprendizaje teórico y con los centros especializados en la cualificación profesional de la Administración Laboral o Educativa.

Es la Ley de Relaciones Laborales de 1976 la que da un vuelco no solo en la disposición legal, sino que también en su regulación normativa, reconociendo este tipo de contrato como relación laboral, incluso reconoce la remuneración, en sus artículos

¹ VILA TIERNO,F., *El Contrato para la Formación en el Trabajo*. Cuadernos de Aranzadi Social. 2008. Navarra.

1.1 y 7. Es entonces cuando pasa a denominarse contrato de formación en el trabajo, perdiendo el término de aprendizaje. Destacando la formación del contrato como la causa que lo separa de la relación laboral común. En esta Ley se dispone que la edad mínima para acceder al trabajo son los 16 años y la máxima para poder celebrar un contrato de formación son los 18 años, con una duración máxima de 3 años, es decir a los 21 años finaliza el contrato. La actividad laboral, que no podía exceder las 24 horas semanales, debía ser compatible con la asistencia a las clases formativas teóricas.

El artículo 35 de la Constitución Española de 1978 es el que dispone la redacción del Estatuto de los Trabajadores, para adaptar el ordenamiento laboral al Estado Social y Democrático de Derecho. Este hecho lo acomete el legislador mediante la redacción de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, donde se hace una especial mención al contrato para la formación y a su vez se aprueba el Estatuto de los Trabajadores. Es en el artículo 11.5 de la Ley 8/1980 donde se recoge que el trabajador contratado por esta modalidad de contrato adquirirá conocimientos tanto prácticos como teóricos que le permitan desempeñar un puesto de trabajo.

En esta época hubo una fuerte crisis económica, hasta el punto que el factor más preocupante era el desempleo, sobre todo en la población más joven. En este contexto, en la reforma del Estatuto de los Trabajadores de la Ley 32/1984, esta modalidad contractual adquiere caracteres de instrumento de fomento de empleo. En el nuevo artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores se reflejó la facilidad para contratar a jóvenes sin cualificación, la flexibilidad en el régimen jurídico y la reducción de costes laborales. En esta reforma se marcaron edades mínimas y máximas para esta modalidad contractual, siendo 16 y 20 años, respectivamente, y sin límite de edad para las personas discapacitadas. También se estableció la duración mínima del contrato, 3 meses, y la máxima, 3 años. La retribución mínima a percibir era el SMI que le correspondiera en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Pero vuelve otra etapa a España de destrucción de empleo, será a partir de 1991. Por lo que empieza una reforma flexibilizadora, con diferentes modalidades de contratos y métodos para la protección por el desempleo, hasta la Ley 10/1994, de 19 de mayo, donde el contrato de aprendizaje sustituye al anterior contrato para la formación. Sin perder la finalidad formativa, comienza a ser un instrumento de inserción laboral para los jóvenes fundamentalmente. Una de las medidas de fomento de empleo es la

ampliación de los márgenes de edad para poder celebrar este tipo de contrato, desde los 16 a los 25 años.

La Reforma del Mercado de Trabajo de 1997 viene como consecuencia, principalmente, de no poder acabar con el desempleo tras la reforma de 1994. Son la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida y la Ley 64/1997, de 26 de diciembre, por la que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación.

Tras esta modificación, el contrato para la formación abandonó de nuevo la denominación de contrato de aprendizaje y volvió a ser fundamentalmente un contrato formativo para la inserción laboral de los jóvenes.

La Ley 12/2001 de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, amplía los colectivos que pueden ser contratados por contratos formativos, incluyendo aquellos que precisan un mayor nivel de protección para su integración en el mercado de trabajo por sus especiales características.

En 2005, el Plan Nacional de Reformas del Reino de España (PNE), tiene como objetivo la creación de mercados laborales para facilitar la inserción laboral de todos los demandantes de empleo. Por tanto, se actúa para incrementar el empleo de los jóvenes y se toman medidas para los otros colectivos: mujeres, mayores, personas con discapacidad y otras personas en situación de exclusión social.

Al año siguiente, se considera que si la única función del contrato para la formación es la inserción laboral, se desnaturaliza el contrato, lo que lleva a la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. La cual modifica, una vez más, el contrato para la formación, suprimiendo los colectivos en los que no existía límite de edad, tan solo dejando a los discapacitados y a todos los jóvenes que se incorporen como alumnos-trabajadores a escuelas taller, casas de oficio o talleres de empleo. De esta forma se recupera el carácter formativo del contrato.

El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, en su artículo 2, establece: "impulsar y

extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento. Una formación que les capacite para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo”. Es en el artículo 7.1 donde se recoge que se acreditará mediante el Certificado de Profesionalidad, como reconocimiento de las competencias y cualificaciones profesionales adquiridas por el trabajador.

En la reforma laboral de 2010, llevada a cabo por el RD-Ley 10/2010, de 16 de junio, luego Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, se mejoran las condiciones laborales y de protección social de los jóvenes y se amplía la utilización del contrato para jóvenes que carezcan de titulación y/o de certificado de profesionalidad. También la posibilidad de poder formalizar este contrato las empresas no solo las escuelas taller o las casas de oficios.

Por último, antes de llegar cronológicamente a la normativa vigente, que es la Ley 3/2012 de 10 de febrero, posteriormente desarrollado por el Real Decreto 1529/2012 de 8 de noviembre, nos queda por ver el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto.

El RD-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento y el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su prestación por desempleo, vigente hasta el 8 de julio de 2012.

En 2011 la tasa de paro de los menores de 25 años era del 40%, y el 60% de estos jóvenes desempleados no poseían ni el título de graduado de ESO. Por ello, el RD-Ley 10/2011 destaca que esta modalidad contractual se trata de “un contrato con plenos derechos laborales y de protección social” y que “superando la concepción tradicional del contrato para la formación, que queda derogado, el nuevo contrato para la formación y el aprendizaje permitirá, por una parte, dotar de una cualificación profesional acreditada a todos aquellos jóvenes que carezcan de ella; junto a ello, simultáneamente, la persona trabajadora realizará un trabajo efectivo en una empresa directamente relacionado con la formación que está recibiendo, lo que favorecerá una mayor relación entre ésta y el aprendizaje en el puesto de trabajo”. El RD-Ley 10/2011 pretende satisfacer el objetivo de favorecer la inserción laboral de los jóvenes que

carecen de cualificación profesional, por lo que se procede a una importante reforma del art.11.2 ET².

La existencia de una modalidad contractual de estas características no siempre produce necesariamente los resultados deseados, por ejemplo, el anterior contrato en formación, que pese a la existencia de tasas de desempleo y de falta de cualificación profesional de los jóvenes tan elevadas como las ya expuestas no ha alcanzado, ni mucho menos, la relevancia cuantitativa y cualitativa que cabría esperar³.

La Ley 3/2012 modifica en muchos aspectos el contrato para la formación y el aprendizaje, con la finalidad de “potenciar el empleo juvenil mediante la supresión de limitaciones injustificadas”, aspectos que pueden hacer rígida esta modalidad contractual y poco atractiva para el empresario⁴. La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres y por convenio colectivo se podrá cambiar la duración, sin poder ser inferior la mínima a 6 meses y la máxima superar los 3 años. Una vez finalizada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado por esta modalidad, por la misma o distinta empresa para la misma cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para una distinta. Como novedad se incluye la posibilidad de realizar la formación teórica en la empresa, siempre y cuando la misma disponga de las instalaciones, el personal adecuado para su impartición y el material didáctico correspondiente exigido para dicha ocupación. Desaparece el tiempo de 4 meses que tenía la empresa para concertar la formación teórica con un Centro de Formación, a partir de esta reforma deberá de formalizarse en el momento del inicio de la relación laboral. La formación teórica durante el primer año será de un 25% de la jornada y del 15 % durante el segundo y tercer año. Y por último, la DT 9ª Ley 3/2012 establece que el contrato para la formación y el aprendizaje se podrá realizar a menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo

² SEMPERE NAVARRO, A.V., *Más medidas “urgentes” sobre empleo y desempleo*. Revista Aranzadi Doctrinal núm. 7 de 2011.

³ MORENO GENÉ, J., *El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia*. Dialnet

⁴ MOLINA NAVARRETE, C., *De las “reformas laborales” a un nuevo, e irreconocible, “estatuto del trabajo subordinado”*. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, núm. 348, (2012).

del país se sitúe por debajo del 15 %, sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el art.11.2 ET.

3. Normativa

3.1. Art. 11.2. Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El objeto del contrato para la formación y el aprendizaje es la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida y formación recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo en una empresa con actividad formativa⁵.

Se rige por las siguientes reglas:

Trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en para la formación y el aprendizaje⁶.

El sistema de formación profesional para el empleo contribuye al desarrollo de las empresas y de los trabajadores, desempleados o ocupados, ofreciéndoles instrumentos y acciones para su formación. Proporcionando de este modo, conocimientos y prácticas adecuados a las competencias profesionales en cada caso.

⁵ STS de 10 de febrero de 2003 (rec. 2355/2002), contrato de trabajo formativo, cuya especialidad tiene como *ratio legis* la formación y enseñanza que ha de recibir el trabajador.

⁶ STSJ de Murcia de 16 de febrero de 2015 (rec.739/2014), La demandante ostenta el título de formación profesional y la formación teórica de la trabajadora demandante nunca fue llevada a cabo, ya que la empresa no se encargó del seguimiento de la misma, ni se encargó de tutelar el desarrollo formativo de la trabajadora demandante

Por tanto se alcanza una mejora en el desempeño en el puesto de trabajo y una inserción y mantenimiento del empleo⁷.

Al contrato para la formación y el aprendizaje se podrán acoger los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo. Sin límite máximo de edad para las personas con discapacidad ni para los colectivos en situación de exclusión social. A continuación se desarrollan los dos colectivos en los que no existe límite de edad para celebrar este tipo de contrato:

1. *Personas con discapacidad*

Son aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento por presentar deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás⁸.

2. *Colectivos en situación de exclusión social*⁹, son los siguientes:

- a) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción (RMI es una ayuda pública para personas que no tienen recursos suficientes para atender las necesidades más básicas de la vida y que por lo tanto se encuentran en situación de riesgo), o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.

⁷ También es un contrato formativo el contrato en prácticas, es un contrato temporal por propia naturaleza, ya que la formación profesional es limitada en el tiempo. La diferencia es que en el contrato en prácticas se posee la titulación superior recientemente, por la cual se recibe una retribución a cambio de prestar servicios adecuados al nivel de estudios.

⁸ (Artículo 4 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.)

⁹ Artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción

- b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones por alguna de las siguientes causas:
- b.1.) Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora (persona solicitante y, en su caso, una o más personas que convivan con ésta unidas por relación conyugal o análoga relación de afectividad, con independencia de la orientación sexual, o de parentesco por consanguinidad hasta el segundo grado y por afinidad hasta el primero).
 - b.2.) Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores. Son jóvenes que anteriormente han sido niños en situación de desamparo o en situación de riesgo para el desarrollo social y personal.
- d) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
- e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.
- f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.
- g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla. Estos centros consisten en unos recursos físicos o funcionales que cubren las necesidades básicas de alojamiento, como puede ser el acogimiento familiar o el acogimiento residencial, cuyo objetivo es lograr el desarrollo

personal y social para aquellas personas con necesidades o dependientes para el desarrollo estable de la convivencia.

- h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla. Estos servicios ofrecen técnicas de sensibilización y movilización para favorecer los procesos de inclusión social de las personas o grupos en situación de riesgo de exclusión y vulnerabilidad social.

También se podrá recibir formación en la propia empresa cuando ésta disponga de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa y las actividades formativas deberán estar relacionadas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas¹⁰.

Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa¹¹.

¹⁰ Queda desarrollado en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

¹¹ También desarrollada por la disposición citada en la nota anterior.

3.2. Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual

Lo que establece este Real Decreto son las bases para la implantación progresiva de la formación profesional dual en España, entendida como el conjunto de acciones e iniciativas formativas que tienen por objeto la cualificación profesional de las personas, combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación.

Esta norma tiene como objeto el desarrollo reglamentario del contrato para la formación y el aprendizaje, y la regulación de determinados aspectos de la formación profesional dual, actividad formativa inherente en esta modalidad contractual. Dicho desarrollo reglamentario está regulado por el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores¹².

De acuerdo con lo que establece el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, se concluye que existen cinco modalidades de formación profesional dual:

- a. La *Formación exclusiva en el centro formativo*, que compatibiliza y alterna la formación adquirida en el centro de formación y la actividad laboral llevada a cabo en la empresa.
- b. La *Formación con participación de la empresa*, que consiste en que las empresas facilitan los espacios, las instalaciones o los expertos a los centros de formación, para impartir total o parcialmente determinados módulos profesionales o módulos formativos.
- c. La *Formación en empresa autorizada o acreditada y en centro de formación*, imparte determinados módulos profesionales o módulos

¹² La disposición derogatoria única.a) del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, deroga desde el artículo 5 hasta el artículo 16 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrollaba el artículo 11 del estatuto de los trabajadores en materia de contratos formativos.

formativos en la empresa, complementariamente a los que se impartan en el centro de formación.

d. La *Formación compartida entre el centro de formación y la empresa*, coparticipa en distinta proporción en los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación.

e. La *Formación exclusiva en la empresa*, se imparte en su totalidad en la empresa.

En lo que se refiere a los requisitos subjetivos, cabe señalar que son los vistos anteriormente en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias. Este apartado se introduce como artículo 6.bis: "Contratos para la formación y el aprendizaje celebrados por empresas de trabajo temporal"¹³.

Los contratos para la formación y el aprendizaje deberán formalizarse por escrito en los modelos oficiales que se establezcan por el Servicio Público de Empleo Estatal y se comunicará, tanto la formalización como la finalización, por el empresario en el plazo de diez días (Anexo 1).

El contrato para la formación y el aprendizaje se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita¹⁴, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal y también los celebrados en fraude de ley. Se aplica la doctrina del Tribunal Supremo de que la forma escrita del contrato no es constitutiva y su ausencia sólo determina la

¹³ De acuerdo con la modificación del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, que provocó la Disposición Final Quinta de la Ley 11/2013, de 26 de julio.

¹⁴ STSJ de Canarias de 21 de julio de 2010 (rec. 2312/2009) y STSJ de Castilla-León de 9 de julio de 2001 (rec.1144/2001). Según el art 8.2 ET los contratos para la formación deben constar por escrito pues de no observarse tal exigencia, se presumirán celebrados por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

presunción de contrato indefinido¹⁵. Adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas y a jornada completa las contratadas para la formación y el aprendizaje que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubieran podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

La financiación y gestión de la actividad formativa, desarrolladas a continuación, irán a cargo de los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, en los supuestos recogidos en el artículo 24 del Real Decreto, 1529/2012

3.2.1. La financiación

Las empresas podrán financiarse el coste de la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, con cargo a la partida prevista en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social acogidas a medidas de fomento de empleo por contratación laboral.

El Servicio Público de Empleo Estatal podrá conceder subvenciones a las Comunidades Autónomas y en su caso al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, para financiar los costes adicionales que para dichas Administraciones pueda suponer la impartición de la actividad formativa en los contratos para la formación y el aprendizaje, respecto del coste efectivo de las actividades formativas que se imparten con carácter gratuito. Estas subvenciones serán otorgadas por concesión directa atendiendo a su carácter singular por interés público, económico y social de los contratos para la formación y el aprendizaje.

A estos efectos se suscribirán convenios entre las Administraciones educativas y laborales competentes que incluirán aspectos relacionados con la gestión y financiación de los costes adicionales que para dichas administraciones se deriven de la impartición de la actividad formativa en los contratos para la formación y el aprendizaje.

¹⁵ STS 17 de noviembre de 1997 (rec. 1528/1997).

La financiación de la actividad formativa estará sujeta en todo caso a la existencia de disponibilidades presupuestarias, salvo que los créditos destinados a financiar esta actividad tengan la consideración de ampliables en los términos establecidos en el artículo 54 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

No será de aplicación a la financiación de la actividad formativa de los contratos para la formación y el aprendizaje el régimen de financiación, mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, previsto para la formación de demanda en el artículo 12 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

3.2.2. La gestión

La gestión de la actividad formativa, incluyendo su autorización, seguimiento y evaluación, corresponde a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas y al Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos de gestión¹⁶.

En todo caso, el control de las bonificaciones vistas con anterioridad corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal; el incumplimiento por el empresario de las obligaciones derivadas de la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje conllevará el reintegro de las bonificaciones aplicadas.

3.2.3. Objeto

El objeto de la formación profesional dual en el sistema educativo es la coparticipación de los centros educativos y las empresas, cuando no exista contrato para la formación y el aprendizaje. Finalidades desarrolladas a continuación:

a) Incrementar el número de personas que puedan obtener un título de enseñanza secundaria postobligatoria a través de las enseñanzas de formación profesional.

¹⁶ STC, 13 de febrero de 2014 (27/2014). Declara la nulidad del precepto reglamentario que atribuye al Servicio Público de Empleo Estatal la competencia para autorizar y evaluar las actividades formativas que se realicen en diversas Comunidades Autónomas.

b) Conseguir una mayor motivación en el alumnado disminuyendo el abandono escolar temprano.

c) Facilitar la inserción laboral como consecuencia de un mayor contacto con las empresas.

d) Incrementar la vinculación y corresponsabilidad del tejido empresarial con la formación profesional.

e) Potenciar la relación del profesorado de formación profesional con las empresas del sector y favorecer la transferencia de conocimientos.

f) Obtener datos cualitativos y cuantitativos que permitan la toma de decisiones en relación con la mejora de la calidad de la formación profesional.

La disposición final segunda del Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre modifica el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, como se desarrolla a continuación.

En la disposición final segunda se amplía el plazo que permite celebrar contratos para la formación y el aprendizaje que no estén vinculados a certificados de profesionalidad o títulos de formación profesional. El apartado 2 de la disposición transitoria octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral:

El párrafo segundo del apartado 2 de la disposición transitoria segunda del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual: en los contratos que hayan sido suscritos hasta el 31 de diciembre de 2014 y no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, la actividad formativa estará compuesta por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, consultables en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal, y en las de los Servicios Públicos de Empleo correspondientes de las Comunidades Autónomas. Lo mismo ocurrirá cuando no existan centros formativos disponibles para su impartición.

En estos casos, la actividad formativa estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por estas al Servicio Público de

Empleo Estatal, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

3.3. Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje

La Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, siendo la que regula los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje. Modificada por la Orden ESS/41/2015, de 12 de enero, desarrolla el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, que es el que desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y en el que se establecen las bases de la formación profesional dual.

En esta orden lo que se regula son los aspectos del artículo 24.1 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre. La formación que reciben los jóvenes contratados para la formación y el aprendizaje responde a las necesidades de la empresa contratante.

Dicha orden tiene por objeto regular los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje. Y su ámbito de aplicación se extiende a todo el territorio estatal¹⁷.

La Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, en su artículo 5 establece cuales son los centros o entidades destinados a impartir la formación para esta modalidad de contrato. También se da constancia de los mismos en el artículo 11.2. del Estatuto de los Trabajadores al referirse a la red de centros de formación profesional, que se tratará más adelante en el apartado 5.1. Y son los siguientes:

¹⁷ Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. Es la Ley que pretende atender la diferente posición de los distintos sectores tras el impacto de la crisis, y en su artículo 26 se establecen las Estructuras Paritarias sectoriales, estas formarán grupos con los sectores que sean afines de acuerdo con el mapa sectorial aprobado por el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo. También podrán, según el art.26.3.d): “participar en la extensión y consolidación de la formación profesional dual, a través del contrato para la formación y el aprendizaje, en el ámbito laboral”, cuando lo requiera el Servicio Público de Empleo Estatal o la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

- centros y entidades de formación, públicos y privados, acreditados para impartir la formación vinculada a los certificados de profesionalidad.
- centros públicos y privados concertados, autorizados por la Administración educativa competente.
- centros integrados públicos y privados de formación profesional.
- centros de Referencia Nacional establecidos en el Real Decreto 229/2008.
- empresas que dispongan de autorización de la Administración educativa competente para impartir la formación de ciclos formativos y/o acreditación de la Administración laboral competente para impartir la formación vinculada a los certificados de profesionalidad.

La actividad formativa deberá ser autorizada por el Servicio Público de Empleo de la Comunidad Autónoma donde se ubique el centro de trabajo de la empresa. Esta autorización irá acompañada del acuerdo para la actividad formativa (anexo 8), visto anteriormente en el artículo 21 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre.

En cuanto a limitación numérica, al número máximo de contratos que se pueden celebrar en función del tamaño de la plantilla no se hace mención en la normativa actual.

Por el contrario, si se hacía mención en el RD 488/1998, de 27 de marzo, “es claro que a falta de convenio que introduzca una limitación cuantitativa deviene inaplicable la supletoria establecida para el contrato de formación por el art. 7 del derogado RD de 1998”.¹⁸

La Orden ESS/41/2015, de 12 de enero, modifica la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre. Una de las principales particularidades de esta modificación de la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, es que se puede incluir en la actividad formativa, formación complementaria asociada a las necesidades específicas de la empresa o

¹⁸ GÁRATE CASTRO, J., *El nuevo régimen jurídico del contrato para la formación y el aprendizaje*, Actualidad Laboral, Núm. 8 (2012).

del trabajador. Esta formación complementaria deberá estar recogida en el Fichero de especialidades formativas previsto en el artículo 20.3 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

También son modificadas las funciones del tutor, asumiendo las siguientes funciones:

- Realizar la comunicación con el centro de formación a través del tutor del centro de formación.
- Coordinar con el tutor del centro de formación la elaboración del programa de formación correspondiente a la actividad formativa inherente al contrato.
- Realizar el seguimiento del acuerdo para la actividad formativa.
- Colaborar con el tutor del centro de formación en la evaluación del aprendizaje desarrollado durante el tiempo del contrato y al término del mismo.
- Velar para que el trabajador cumpla los correspondientes protocolos de seguridad y prevención de riesgos laborales asociados a los diferentes puestos de trabajo y aprendizaje, suministrando el asesoramiento necesario.
- Al finalizar la actividad laboral de la persona trabajadora, elaborar un informe sobre el desempeño del puesto de trabajo y los resultados de aprendizaje alcanzados en la empresa.

4. Características del contrato

4.1. Duración

La duración mínima del contrato para la formación y el aprendizaje será de un año y la máxima de tres (art.11.2.b) ET y art.11 RD 1529/2012), aunque por medio de convenio colectivo se podrá establecer distintas duraciones de dicho contrato, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años, según las necesidades organizativas o productivas de las empresas.

En los contratos celebrados para la formación y el aprendizaje con personas con discapacidad, la DA segunda b) RD 1529/2012 establece la posibilidad de ampliar la duración máxima con un informe favorable del SPE previamente, recabando un “informe de los equipos técnicos de valoración y orientación de la discapacidad competentes, cuando, debido al tipo y grado de discapacidad y demás circunstancias individuales y profesionales del trabajador, así como a las características del proceso formativo a realizar, el trabajador no hubiese alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, pueda exceder de cuatro años”¹⁹.

La obtención de una cualificación profesional es el objeto del contrato para la formación y el aprendizaje, por tanto la causa temporal de este contrato implica que la duración inicial del contrato debe guardar relación directa con la duración de la formación necesaria para la obtención de dicha cualificación.

En las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad se verá interrumpido el cómputo de la duración del contrato, ya que sería difícil alcanzar el objeto del contrato, es decir, la cualificación profesional, durante las posibles suspensiones del contrato.

4.2. Periodo de prueba

En el periodo de prueba en los contratos para la formación y el aprendizaje, se estará a lo dispuesto con carácter general en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, se concertará por escrito con los límites de duración establecidos en los convenios colectivos y, cuando se carezca de convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. El art. 10 RD 1529/2012 prohíbe el periodo de prueba en un contrato sucesivo al contrato para la formación y el aprendizaje, mientras que el art.

¹⁹ APILLUELO MARTIN,M. *El contrato para la formación y el aprendizaje: la cualificación profesional como clave*. Editorial Bomarzo, 2014, Albacete.

14 ET impide un nuevo periodo de prueba si ya se han desempeñado las mismas funciones en la empresa anteriormente.

Si al término del contrato la persona trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato para la formación y el aprendizaje a efectos de antigüedad en la empresa.

Trabajador y empresario estarán obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de dicha prueba.

4.3. Prórroga

El contrato para la formación y el aprendizaje puede prorrogarse tal como dispone el art.11.2 ET, tras la Ley 3/2012. Las prórrogas deben comunicarse al SEPE y a los representantes legales de los trabajadores, en el plazo de diez días desde su realización, tal como recoge el art. 11 RD 1529/2012 y los art. 8 y 64.4 ET.

4.3.1. Prórroga de los contratos

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder la duración máxima de tres años.

4.3.2. Prórroga de los contratos que hubiesen agotado su duración máxima

Los contratos para la formación y el aprendizaje 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.

4.4. El tiempo de trabajo. Jornada

El contrato para la formación y el aprendizaje no podrá celebrarse a tiempo parcial, de conformidad con lo establecido en el artículo 8 RD 1529/2012 y en relación con el artículo 12.2 del Estatuto de los Trabajadores²⁰.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento durante el primer año, o al 85 por ciento durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Si el trabajador contratado es una persona con discapacidad intelectual, podrá realizar procedimientos de rehabilitación, habilitación o de ajuste personal y social en un 25% del tiempo de trabajo efectivo según la DA segunda.c) del RD1529/2012.

En los supuestos en que la jornada diaria de trabajo incluya tanto tiempo de trabajo efectivo como actividad formativa, los desplazamientos necesarios para asistir al centro de formación computarán como tiempo de trabajo efectivo no retribuido (art.8.3 RD 1529/2012). La forma de garantizar la formación que le corresponde al trabajador será respetando al máximo los horarios dispuestos por el sistema educativo o de formación para el empleo para recibir las enseñanzas formativas como cualquier otro alumno que no cursa la formación profesional en alternancia²¹.

Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos previstos en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar

²⁰ La corriente liberadora en materia de jornada de trabajo no ha afectado a esta modalidad de contrato en lo que se refiere a poder concertarse el contrato a tiempo parcial, como ha ocurrido en el contrato indefinido de apoyo a emprendedores (dispuesto por el RDL 16/2013, de 20 de diciembre).

²¹ Según doctrina judicial, elaborada a propósito de normas precedentes, la falta de constancia de la forma de distribución del tiempo de formación, siempre que quede acreditado su efectivo cumplimiento, no conlleva la aplicación de la presunción de contrato indefinido (STSJ de Madrid 11 de marzo de 1996-rec. 6341/1994-); no obstante, omitir la formación convierte el contrato en indefinido (STSJ de Extremadura de 26 de abril de 2012 –rec. 133/2012-).

trabajos nocturnos ni trabajos a turnos. Entendiendo como trabajo nocturno el que se realiza entre las diez de la noche y las seis de la mañana (artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores). Y como trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo (artículo 36.3 del ET). Las horas extraordinarias que se pueden realizar, según el art.35.3 ET, para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes serán retribuidas al valor de la hora ordinaria porque afecta al objeto de este contrato y podría alterarse el porcentaje mínimo de formación acordado en el contrato²², estas horas extraordinarias están sujetas a cotización adicional (art.27.2 RD1529/2012).

La actividad laboral puede empezar a desarrollarse íntegramente al principio del contrato, dejarse para el final o realizarse a la par que la actividad formativa, sin que pueda realizarse tras la finalización del contrato o ser impartida parte de la misma antes de su comienzo (art.17 RD 1529/2012)²³.

4.5. Retribución

La actividad laboral desarrollada en la empresa por el trabajador contratado para la formación y el aprendizaje tiene carácter retribuido. La retribución se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo, fijada conforme a lo dispuesto en el artículo 11.2.g) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 9 RD 1529/2012. No podrá ser, en ningún caso, inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Puede ocurrir que durante la vigencia del contrato haya cada vez menos formación y más actividad laboral, lo que incrementará la retribución.

La jurisprudencia ha admitido algunas diferencias, previstas en convenios colectivos, en materia de retribuciones para los trabajadores contratados para la formación y el

²² BALLESTER PASTOR, M.A., *El contrato de formación y otras formas de contratación en alternancia*. Tirant lo Blanch. 2000. Valencia.

²³ APILLUELO MARTIN,M. *El contrato para la formación y el aprendizaje: la cualificación profesional como clave*. Editorial Bomarzo.2014. Albacete.

aprendizaje, por ejemplo: en relación con un complemento de residencia²⁴, en relación a la ayuda social para estudios, de los hijos del trabajador o para él mismo, establecida en Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro para sus trabajadores y en relación del concepto extrasalarial de desplazamientos²⁵ y en relación al complemento de antigüedad²⁶.

4.6. Extinción del contrato

Los contratos para la formación y el aprendizaje se extinguirán por cualquiera de las causas recogidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores. El art.13 RD 1529/2012 dispone que cuando la causa sea la expiración del tiempo convenido o el máximo establecido legalmente, requerirá previa denuncia de alguna de las partes. La parte que formule la denuncia deberá notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días a su terminación. El incumplimiento por la empresa del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización a la persona trabajadora equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

El contrato para la formación y el aprendizaje carecería de objeto si el trabajador poseyese ya la cualificación a la que se dirige el contrato (STS 18 de diciembre 2000 (RJ2001, 824)).

Una vez concluido el contrato para la formación y el aprendizaje, si el trabajador continúa a servicio de la empresa, su contrato se habrá transformado en un contrato ordinario que no podrá tener período de prueba y para la antigüedad en la empresa²⁷ también se computará la duración del contrato para la formación y el aprendizaje²⁸.

²⁴ STSJ de Andalucía de 28 de noviembre de 2002 (rec.1886/2002) y STS 17 de julio 1997 (RJ 1997, 6351).

²⁵ STSJ de Baleares 3 de febrero de 2000 (sentencia 54/2000).

²⁶ STS 12 de febrero de 1996 (rec.1044/1995).

²⁷ STSJ Andalucía 12 de marzo de 2015.

²⁸ STS 12 de noviembre de 1993 (RJ 1993,8684).

El contrato para la formación y el aprendizaje debería estar sujeto a la duración de la formación necesaria para la obtención de la cualificación profesional objeto del contrato y no sometido a plazos máximos de duración²⁹.

El legislador pretende fomentar la transformación del contrato para la formación y el aprendizaje en contratos indefinidos y lo hace mediante la reducción de cuotas a la Seguridad Social (art.3.2. Ley 3/2012). Si por invocación a la negociación colectiva, estos contratos pasan a ser contratos indefinidos, se obtendrá el derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, en el caso de los hombres y de 1.800 euros/año en el caso de las mujeres, durante tres años.

Cuando el trabajador está contratado por una ETT y continúa prestando sus servicios a la empresa una vez finalizado el contrato, también se transforma en un contrato indefinido, pasando a estar vinculado directamente con la empresa y no con la ETT³⁰.

4.7. Presencia equilibrada

Para alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres con contratos formativos en la empresa, se fijarán criterios y procedimientos en la negociación colectiva, conforme al art.11.3 ET. La Ley 35/2010 dispone que en la negociación colectiva “se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres”, por tanto el número de hombres y mujeres con contratos formativos será equivalente, ninguno de los dos sexos será sobrepresentado en la celebración de los contratos³¹.

²⁹ STSJ de Asturias de 10 de enero de 2003 (rec.2360/2002), declara nula la cláusula relativa a la duración del contrato para la formación, argumentando que la duración del contrato (6 meses) no puede ser distinta de la del Programa de escuela taller (dos años), declarando la improcedencia del despido.

³⁰ STSJ de Canarias de 31 de mayo de 2003 (rec. 440/2000).

³¹ MONTOYA MELGAR, A., *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi, 2013.

5. Efectos

Una vez finalizada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que el nuevo contrato sea para recibir formación de distinta cualificación profesional.

La formación recibida por el trabajador deberá impartirse en un centro formativo de la red, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. Este está integrado por el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas. El artículo 13 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, establece que para la organización y funcionamiento del Sistema Nacional de Empleo (SNE) es fundamental la transparencia en el funcionamiento del mercado de trabajo, teniendo en cuenta lo siguiente: la integración, compatibilidad y coordinación de los sistemas de información de los Servicios Públicos de Empleo que es una realidad desde la puesta en funcionamiento del sistema SISPE en el mes de mayo de 2005 y la existencia de un sitio común en red telemática que posibilite el conocimiento por los ciudadanos de las ofertas, demandas de empleo y oportunidades de formación existentes en todo el territorio del Estado, así como en el resto de los países del Espacio Económico Europeo.

La causa de este tipo de contrato “no es solamente la realización de un trabajo, sino también el aprendizaje de una profesión u oficio”; por lo que ofrece “apreciables diferencias en la prestación de los servicios respecto de la relación laboral común” (STC136/1987, de 22 de julio).

5.1. Red de centros de formación profesional

Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, consolidarán una red estable de centros de formación profesional que permita armonizar la oferta y avanzar en la calidad de la misma. Ya han sido enumerados en la Orden

ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, (apartado 3.3). Esta red de centros, desarrollada a continuación, estará constituida por:

a) Los centros integrados públicos y privados concertados de formación profesional. Son aquellos que reúnen los requisitos básicos establecidos e imparten las ofertas formativas del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que conducen a Títulos de formación profesional y Certificados de profesionalidad. Ejemplo: “Centro Integrado Público de Formación Profesional Benicarló”, de Benicarló.

b) Los centros públicos y privados concertados del sistema educativo español que ofertan formación profesional. Ejemplo: “Instituto de Educación Secundaria Penyagolosa”, de Castellón.

c) Los Centros de Referencia Nacional, son una institución al servicio de los sistemas de formación profesional. Ejemplo: “Instituto de Educación Secundaria El Caminas” o el “Centro Integrado Público de Formación Profesional Costa de Azahar”, los dos de Castellón de la Plana.

d) Los centros públicos del Sistema Nacional de Empleo.

e) Los centros privados acreditados del Sistema Nacional de Empleo que ofertan formación profesional para el empleo. Ejemplo: “Instituto de Formación Profesional Fina Izquierdo”, de Castellón.

5.2. Reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales

El artículo 11.2.d) ET prevé que la impartición de la formación en el contrato para la formación y el aprendizaje, será objeto de justificación al finalizar el contrato, de ahí que la cualificación y competencia profesional adquirida por el trabajador sea objeto de acreditación oficial conforme a los títulos del sistema educativo o certificados de profesionalidad del sistema de formación para el empleo.

El certificado de profesionalidad será expedido cuando se superen los módulos formativos correspondientes a la totalidad de las unidades de competencias de su estructura, y las acreditaciones parciales acumulables cuando se superen los módulos formativos de una o de algunas de dichas unidades de competencia.

Los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad tienen carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, son expedidos por las Administraciones competentes y tendrán los efectos que le correspondan con arreglo a la normativa de la Unión Europea relativa al sistema general de reconocimiento de la formación profesional en los Estados miembros de la Unión Europea y demás Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

Dichos títulos y certificados acreditan las correspondientes cualificaciones profesionales a quienes los hayan obtenido, y en su caso, surten los correspondientes efectos académicos según la legislación aplicable.

La evaluación y la acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, tendrá como referente el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y se desarrollará siguiendo en todo caso criterios que garanticen la fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación.

El reconocimiento de las competencias profesionales así evaluadas, cuando no completen las cualificaciones recogidas en algún título de formación profesional o certificado de profesionalidad, se realizará a través de una acreditación parcial acumulable con la finalidad, en su caso, de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título o certificado.

El Gobierno, previa consulta al Consejo General de la Formación Profesional, fijará los requisitos y procedimientos para la evaluación y acreditación de las competencias, así como los efectos de las mismas.

6. Actividad formativa

El contrato para la formación y el aprendizaje es uno de los mecanismos principales para la implantación del sistema de formación dual. Este sistema pretende mejorar la formación de la población con escasa o nula cualificación y además desarrollar nuevos sectores que den cabida a esa población mejor formada.

Desde 2013 el número de contratos formativos ha aumentado lo que les sitúa en niveles semejantes anteriores a la crisis o, incluso superiores, y buena parte de este

avance corresponde al contrato para la formación y el aprendizaje. En concreto, en marzo de 2015 se registraron 13.791 contratos para la formación y el aprendizaje frente a los 10.464 del mismo mes de 2007, lo cual indica una evolución positiva. Aun así, sigue estando lejos de lo que sería deseable atendiendo al volumen de población poco o nada cualificada.

Referente a la actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje, la empresa estará obligada a que el trabajo proporcionado al trabajador sea efectivo y esté relacionado con el perfil profesional del título de formación profesional o del certificado de profesionalidad y también garantizará las condiciones que permitan la asistencia del trabajador a los programas formativos determinados en el acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato.

La falta de formación en el contrato para la formación y el aprendizaje convierte el contrato en un contrato ordinario indefinido a tiempo completo, por este motivo la doctrina y la jurisprudencia³² han estudiado este hecho desde sus inicios.

Las faltas de puntualidad o de asistencia no justificadas podrán ser calificadas como faltas al trabajo (art. 16.2 RD 1529/2012). De acuerdo con el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo se consideran incumplimientos contractuales.

Entre las obligaciones de la empresa, la más destacable sería la de garantizar al trabajador las condiciones que permitan su asistencia a los programas formativos determinados en el acuerdo para la actividad formativa (art. 16.1 RD 1529/2012). Y entre las obligaciones del trabajador serían, primero, reunir los requisitos necesarios para cursar las enseñanzas correspondientes a la actividad formativa, y, segundo, participar de manera efectiva en la actividad formativa relacionada (art. 16.2 RD 1529/2012).

Para facilitar y adecuar el régimen de alternancia con la actividad laboral en la empresa, las actividades formativas inherentes a los contratos para la formación y el aprendizaje se ofertarán e impartirán, en el ámbito de la formación profesional para el empleo, en las modalidades presencial, teleformación o mixta, y en el ámbito

³² STS 31 de mayo de 2007 (rec. 401/2006) reiterando la doctrina de STS 19 de febrero de 1996 (rec. 2906/1995).

educativo, en régimen presencial o a distancia, de acuerdo, en cada caso, con lo dispuesto en la normativa reguladora de la formación profesional de los certificados de profesionalidad o del sistema educativo.

Las actividades formativas se organizarán con una distribución temporal flexible que deberá garantizar que el trabajador pueda cursar los módulos profesionales del ciclo formativo o los módulos formativos del certificado de profesionalidad. Y a su vez la actividad formativa será la que se necesite para obtener un título de formación profesional de grado medio o superior, un certificado de profesionalidad, certificación académica o acreditación parcial acumulable.

La duración de la actividad formativa será la necesaria para obtener el título de formación profesional, el certificado de profesionalidad o la certificación académica o acreditación parcial acumulable, y debe estar especificada en el acuerdo anexo al contrato. El periodo de formación se desarrollará durante la vigencia del contrato para la formación y el aprendizaje.

Otra modificación que sufre el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, es la que introduce la Disposición Final Quinta de la Ley 11/2013, de 26 de julio, la persona titular de la empresa deberá tutelar el desarrollo de la actividad laboral, asumiendo personalmente dicha función o designando a una persona de la plantilla para que ejerza de tutor.

El tutor será el responsable del seguimiento del acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato, de la coordinación de la actividad laboral con la actividad formativa, y de la comunicación con el centro de formación; además, deberá elaborar, al finalizar la actividad laboral de la persona trabajadora, un informe sobre el desempeño del puesto de trabajo.

La figura del tutor en los sistemas de formación en alternancia es determinante para el correcto aprendizaje y desarrollo de las actividades laborales a desarrollar por el trabajador contratado y para el éxito de su cualificación profesional, asegurándose de este modo que la actividad laboral desarrollada por el trabajador suponga un aprendizaje para el mismo y no una mera actividad laboral de bajo coste³³.

³³ YANINI BAEZA, J., *La nueva regulación de los contratos formativos*, núm. 43, 1994, Califica esta figura como uno de los elementos más importantes del contrato para la formación.

El centro formativo designará una persona, profesora o formadora, como tutora responsable de la programación y seguimiento de la formación.

El acuerdo (ver el anexo 2), anexo al contrato, para la actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje, deberá consignar y convenir, según el artículo 21.1 de este Real Decreto:

a) Identificación de la persona que representa al centro formativo, de la que representa a la empresa y de la persona trabajadora que suscriben el acuerdo.

b) Identificación de las personas que ejercen la tutoría de la empresa y del centro formativo.

c) Expresión detallada del título de formación profesional, certificado de profesionalidad o certificación académica o acreditación parcial acumulable objeto del contrato y expresión detallada de la formación complementaria asociada a las necesidades de la empresa o de la persona trabajadora, cuando así se contemple.

d) Indicación de la modalidad de impartición de la formación: presencial, a distancia, teleformación o mixta.

e) Indicación de la correspondiente modalidad de desarrollo de la formación profesional inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, de las previstas en el artículo 3.

f) Contenido del programa de formación, con expresión de las actividades que se desarrollan en la empresa y en el centro formativo, profesorado y forma y criterios de evaluación.

g) Calendario, jornada, programación y horarios en los que la persona trabajadora realizará su actividad laboral en la empresa y su actividad formativa.

h) Criterios para la conciliación de las vacaciones a las que tiene derecho la persona trabajadora en la empresa y de los periodos no lectivos en el centro de formación.

7. Seguridad Social

Todos los trabajadores deben ser afiliados y dados de alta en la Seguridad Social, por tanto, los trabajadores con contrato para la formación y el aprendizaje, también. La cotización a la Seguridad Social consiste en cantidades determinadas en función de las contingencias protegidas que se fijan anualmente en las correspondientes Leyes de Presupuestos.

Respecto a las normas de Seguridad Social, en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, se establece que, conforme a lo establecido en el artículo 11.2.h) del Estatuto de los Trabajadores, la acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

Como método para fomentar esta modalidad de contratación para los jóvenes, existen reducciones de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.

Al contratar a un trabajador desempleado, inscrito como demandante de empleo, las empresas tendrán derecho, durante la vigencia del contrato, a una reducción del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75%, en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

Si por invocación a la negociación colectiva, una vez concluido el contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador continúa a servicio de la empresa, su contrato se habrá transformado en un contrato ordinario que no podrá tener período de prueba y para la antigüedad en la empresa también se computará la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, estos contratos pasan a ser contratos indefinidos. En estos casos se obtendrá el derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1500 euros/año, en el caso de los hombres y de 1800 euros/año en el caso de las mujeres, durante tres años.

El trabajador contratado por esta modalidad contractual que no es dado de alta en la Seguridad Social en el tiempo que dura el periodo de prueba pasará a estar contratado de forma indefinida a tiempo completo, ya que se supondría que se utiliza esta modalidad formativa intencionadamente para la ocupación de puestos de trabajo que por su contenido funcional no tienen la finalidad de formación³⁴.

La acción protectora en el accidente de trabajo *in itinere*: el tiempo dedicado a la formación no es trabajo efectivo, no se retribuye, pero sí es jornada ordinaria de trabajo. Este hecho hace que los desplazamientos del trabajador hacia el centro formativo estén incluidos en el cómputo de la jornada ordinaria de trabajo. Ocurrido un accidente en uno de los trayectos al ir o volver al centro formativo se considerará equiparado al de ir o volver al centro de trabajo y, por tanto, accidente de trabajo *in itinere*³⁵.

8. Conclusiones

Las principales conclusiones que pueden extraerse del estudio completado son las siguientes:

- Con el objetivo de mejorar el nivel de cualificación en España, se ha puesto en marcha el modelo de formación profesional dual, modelo en el que el aprendizaje del trabajador es mixto, la parte práctica del trabajo ha de desarrollarse total o parcialmente en una empresa y la formación teórica podrá impartirse total o parcialmente en el centro educativo del sistema de formación profesional para el empleo.
- Los objetivos que son perseguidos por el contrato para la formación y el aprendizaje son la inserción profesional del trabajador joven y la formación teórico-práctica que se necesita para ocupar un puesto de trabajo cualificado o para desempeñar un oficio.
- El contrato y las prórrogas deben ser formalizados por escrito, por lo que se presume que el incumplimiento de dicha forma escrita derivará en un contrato

³⁴ STSJ de Madrid de 10 de octubre de 2012 (rec. 1303/2012).

³⁵ STSJ de Galicia 3 de febrero de 2012 (rec. 1624/2008).

común por tiempo indefinido, si no hay prueba en contrario, ya que se trata de una presunción.

- La formación se podrá recibir en la propia empresa, siempre que ésta disponga de las instalaciones y del personal adecuado para tal formación.
- El tiempo de trabajo atiende a las necesidades de la formación teórica, a diferencia de lo que sucede en el contrato de trabajo común, donde la jornada laboral se condiciona a las necesidades empresariales.
- El tiempo de trabajo será compatible con el tiempo de la actividad formativa. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, ni trabajos nocturnos, ni trabajo a turnos.
- La actividad formativa será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior, de un certificado de profesionalidad, de una certificación académica o acreditación parcial acumulable.
- Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje para poner a disposición de las empresas usuarias a los trabajadores contratados.
- En cuanto a la acción protectora de la Seguridad Social del trabajador, estarán comprendidas todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, también el desempleo y la cobertura del FOGASA. Y los incentivos, como son:
 - el derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1500 euros/año, en el caso de los hombres y de 1800 euros/año en el caso de las mujeres, durante tres años, cuando un contrato pasa a ser indefinido por continuar el trabajador al servicio de la empresa cuando ya ha finalizado el contrato para la formación y el aprendizaje.
 - una reducción del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y

formación profesional, si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75%, en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

- Una vez finalizada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que el nuevo contrato sea para recibir formación de distinta cualificación profesional.
- El objeto de la formación profesional dual en el sistema educativo es la coparticipación de los centros educativos y las empresas. La persona titular de la empresa será la encargada de tutelar la actividad laboral.
- Parte de la evolución positiva que vienen experimentando los contratos formativos desde el año 2013, se debe al contrato para la formación y el aprendizaje.

9. Jurisprudencia

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

1. STC 13 de febrero de 2014 (27/2014).

2. STC 22 de julio de 1987 (136/1987).

TRIBUNAL SUPREMO

1. STS 31 de mayo de 2007 (rec. 401/2006).

2. STS de 10 de febrero de 2003 (rec. 2355/2002).

3. STS 18 de diciembre 2000 (RJ2001, 824).

4. STS 17 de noviembre de 1997 (rec. 1528/1997).

5. STS 17 de julio 1997 (RJ 1997, 6351).

6. STS 19 de febrero de 1996 (rec. 2906/1995).

7. STS 12 de febrero 1996 (RJ 1996, 1013).

8. STS 12 noviembre 1993 (RJ 1993,8684).

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

1. STSJ de Murcia de 16 de febrero de 2015 (rec. 739/2014).

2. STSJ de Andalucía de 12 de marzo de 2015 (2313/2015).

3. STSJ de Galicia 3 de febrero de 2012 (rec. 1624/2008).

4. STSJ de Madrid de 10 de octubre de 2012 (rec. 1303/2012).

5. STSJ de Canarias de 21 de julio de 2010 (rec. 2312/2009).

6. STSJ de Canarias de 31 de mayo de 2003 (rec. 440/2000).

7. STSJ de Andalucía de 28 de noviembre de 2002 (rec.1886/2002).

8. STSJ de Castilla-León de 9 de julio de 2001 (rec.1144/2001).

9. STSJ Baleares 3 de febrero 2000 (AS 2000, 393).

10. Bibliografía

10.1. Bibliografía básica

Apilluelo Martín, M., (2014), *El contrato para la formación y el aprendizaje: la cualificación profesional como clave*, Bomarzo, Albacete.

Vila Tierno, F., (2008), *El Contrato para la Formación en el Trabajo*. Cuadernos de Aranzadi Social. Navarra.

García Ninet, J.I., (2014), *Derecho del trabajo*. Cizur menor: Thomson Reuters Aranzadi.

García Ortega, J., (2015), *Derecho del trabajo*. Tirant lo Blanch, Valencia.

García-Perrote Escarpín, I. (2015), *Manual de Derecho del trabajo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 5ªed.

Montoya Melgar, A. (2014), *Derecho del trabajo*. Tecnos, Madrid 35ªed.

Montoya Melgar, A., (2013), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi.

Gárate Castro, J., (2012), *El nuevo régimen jurídico del contrato para la formación y el aprendizaje*, Actualidad Laboral, Núm. 8.

Ballester Pastor, M.A.,(2000), *El contrato de formación y otras formas de contratación en alternancia*. Tirant lo Blanch, Valencia

Moreno Gené, J., (2012), *El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia*. Dialnet

Molina Navarrete, C., (2012), “De las “reformas laborales” a un nuevo, e irreconocible, “estatuto del trabajo subordinado”, Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, núm. 348.

Sánchez Trigueros, C., *La reforma laboral* .Revista Doctrinal Aranzadi Social, num. 11/2014 (on line).

Sempere Navarro, A.V., *Más medidas “urgentes” sobre empleo y desempleo*. Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 7 de 2011.

Yanini Baeza, J., *La nueva regulación de los contratos formativos*, Dialnet, núm. 43, 1994.

10.2. Direcciones web de interés

www.boe.es

www.aranzadigital.es

www.sepe.es

www.empleo.gob.es

www.laley.es

www.dialnet.unirioja.es

11. Anexos

1. Contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje.
2. Cláusulas específicas para la formación y el aprendizaje.
3. Cláusulas específicas para la formación y el aprendizaje de trabajadores en situación de exclusión social, víctimas de violencia de género, domésticas o víctima de terrorismo.
4. Cláusulas específicas para la formación y el aprendizaje de trabajadores en situación de exclusión social en empresas de inserción.
5. Cláusulas específicas para la formación y el aprendizaje de personas con discapacidad en centros especiales de empleo.
6. Cláusulas específicas para la formación y el aprendizaje de trabajadores en situación de interés social, fomento de empleo agrario.

7. Acuerdo para la actividad formativa en contrato para la formación y el aprendizaje.

8. Acuerdo para la actividad formativa en contrato para la formación y el aprendizaje en los supuestos en que no exista título de FP, certificado de profesionalidad o centro disponible.



CONTRATO DE TRABAJO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

DATOS DE LA EMPRESA			
CIF/NIF/NIE			
D./DÑA.		NIF/NIE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL	
PAIS	MUNICIPIO	C. POSTAL	
DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN			
REGIMEN	COD. PROV.	NUMERO	DIS. CONTR. ACTIVIDAD ECONÓMICA
DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO			
PAIS	MUNICIPIO		
DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A			
D./DÑA.		NIF/NIE	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD	
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	PAIS DOMICILIO		

Con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. con N.I.F./N.I.E., en calidad de (2)

DECLARAN

PRIMERA: Que el presente contrato, se acoge a la reducción de cuotas a la Seguridad Social contemplada en el art.3 de la Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE 7 de julio).
 SI NO

SEGUNDA: Que el/la trabajador/a no tiene cualificación profesional, reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requirida para concertar un contrato en prácticas (Título universitario o de formación profesional de grado medio o superior del sistema educativo o certificado de profesionalidad)

TERCERA: Que el/la trabajador/a es:

- Mayor de 16 y menor de 30 años
- Trabajador/a con discapacidad (sin límite de edad) (3)
- Alumnos/as participantes en un proyecto de empleo y formación al amparo de lo previsto en el artículo 25.1 d) de la Ley 56/2003(4)
- Trabajador/a en situación de exclusión social (Sin límite de edad)

CUARTA: Que el/la trabajador/a no ha estado vinculado a ésta o distinta empresa, para la misma cualificación profesional con otro contrato para la formación y el aprendizaje que haya agotado su duración.

QUINTA: Que el/la trabajador/a no ha desempeñado el puesto de trabajo correspondiente a este contrato en esta empresa por tiempo superior a 12 meses.

SEXTA : Que la empresa tiene centros de trabajo en : Una Comunidad Autónoma Varias CC.AA

SÉPTIMA: Que el contrato se celebra a jornada completa. Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y en consecuencia acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: El contrato tiene por objeto la cualificación profesional en régimen de alternancia de:

- a) Actividad laboral (5).....CNO
 incluido en el grupo/profesional (6).....de acuerdo con el sistema de calificación vigente en la empresa.
 En el centro de trabajo ubicado en (calle,nº y localidad).....
 Siendo el/la tutor/a encargado/a de la actividad formativa D/Dña(7).....
 cuya cualificación profesional es (8)
- b) Actividad formativa en los términos recogidos en el Anexo que corresponda (Anexo I ó II) a este contrato. Dicho Anexo deberá suscribirse simultáneamente a este contrato. En el caso de cumplimentar el Anexo I, deberá contar con la autorización de inicio de la formación del Servicio Público de Empleo competente.

de horas que representan un por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de

El tiempo de trabajo efectivo se prestará en el horario (10)

La actividad formativa se impartirá de acuerdo al siguiente calendario, reflejado en el Anexo I o II.

TERCERA: La duración del presente contrato será (11) y se extenderá desde hasta
Se establece un periodo de prueba de (12) En caso de que el Convenio Colectivo permita una duración distinta a la establecida por la Ley, señálese con una X.

CUARTA: El/la trabajador/a percibirá por la prestación de sus servicios una retribución de (13) euros brutos (14)

QUINTA: La duración de las vacaciones anuales será (15)

SEXTA: La empresa se obliga a proporcionar trabajo efectivo relacionado con las actividades formativas y a facilitar la asistencia a las mismas. El/la trabajador/a se compromete a prestar el trabajo efectivo y recibir la formación relacionada.

SÉPTIMA: La actividad formativa vinculada al contrato será la especificada en el acuerdo para la actividad formativa según una de estas opciones:

- Existe título de F.P., certificado de profesionalidad y centro disponible (ANEXO I)
- No existe título de F.P., certificado de profesionalidad ó centro disponible (ANEXO II)

OCTAVA: El presente contrato, dará derecho a una reducción, durante toda la vigencia del contrato incluidas sus prórrogas (16), en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedades profesionales y las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta, siempre que se cumplan los requisitos previstos en el Art.3. de la Ley 3/2012. Asimismo se reducirán el 100% de las cuotas del trabajador a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.

NOVENA: A la finalización del presente contrato, la cualificación o competencia profesional adquirida será objeto de acreditación en los términos previstos en el artículo 11.2.e) del E.T., o en su caso, por lo establecido en la Disposición Transitoria octava de la Ley 3/2012.

DÉCIMA: El presente contrato se extinguirá por la expiración del tiempo convenido, en su caso, los prórrogas que se puedan acordar.

*UNDECIMA: En lo no previsto en este contrato se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y, particularmente, a lo dispuesto en el art. 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R. D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo), modificado por la Ley 3/2012 de 6 de julio (BOE de 7 de julio), y R.D. 1529/2012, de 8 de noviembre (BOE de 9 de noviembre) Orden ESS 2518/2013 de 26 de diciembre (BOE de 11 de enero). Asimismo le será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de

DUODÉCIMA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación. El/la empresario/a comunicará el fin de la relación laboral al Servicio Público de Empleo de en el plazo de 10 días siguientes a su terminación.

DUODÉCIMA: ESTE CONTRATO PODRÁ SER COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

DÉCIMO TERCERA: PROTECCIÓN DE DATOS: Los datos consignados en el presente contrato tendrán la protección derivada de la Ley 15/1999 de 13 de diciembre

- (1) Director/a, Gerente, etc.
- (2) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.
- (3) Se aportará la certificación que acredite al trabajador la condición de personas con discapacidad expedido por el Organismo Oficial correspondiente.
- (4) En estos proyectos se incluyen las Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo así como los proyectos de empleo y formación de las CCAA.
- (5) Indicar el puesto de trabajo y ocupación según Clasificación Nacional de Ocupaciones vinculados a la formación. Las funciones pueden ser todas las del grupo profesional o solamente alguna de ellas.
- (6) Señalar el grupo profesional / nivel profesional que corresponda, según el sistema de clasificación profesional vigente en las empresas.
- (7) Nombre y apellidos del autor.
- (8) Señalar el nivel profesional del tutor, según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.
- (9) La jornada y el total de horas de trabajo efectivo, se puede expresar en horas al día, semana, mes o año, siempre que en ambos casos se utilice la misma referencia. Máximo 75% de la jornada prevista en el convenio, en su defecto de la jornada máxima legal, en el primer año de contrato y el 85% en el segundo y tercer año.
- (10) Indicar los días de trabajo efectivo y el horario.
- (11) Mínimo un año, máximo tres años. Por convenio colectivo, la duración no podrá ser inferior a 6 meses.
- (12) De establecerse periodo de prueba se estará a lo dispuesto en convenio colectivo; en ningún caso, podrá exceder de dos meses.
- (13) La fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

de el contrato en formación que se celebra (marque la casilla que

FORMACIÓN Y APRENDIZAJE (ORDINARIO). (pág.4)

DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL
O VÍCTIMA DE TERRORISMO . (pág. 5)

DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL

DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALIZADOS

DE TRABAJOS DE INTERÉS SOCIAL / FOMENTO DE EMPLEO

y cumple los requisitos establecidos en la norma reguladora.



CLÁUSULAS ESPECÍFICAS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE (1)

- CON REDUCCIÓN CUOTAS S.S.
 - 75 % plantilla igual o superior a 250 trabajadores.
 - 100 % plantilla inferior a 250 trabajadores.
- SIN REDUCCIÓN CUOTAS S.S.

CÓDIGO DE CONTRATO

4	2	1
---	---	---

CLAUSULAS ESPECIFICAS PARA LA FORMACION Y EL APRENDIZAJE EN SITUACION DE EXCLUSIÓN SOCIAL, VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMESTICA O VÍCTIMA DE TERRORISMO (1)

Que el/la trabajador/a está desempleado/a y se encuentra incluido en alguna de las situaciones contempladas en el artículo 2 apartado 5) y disposición adicional segunda, modificada por la disposición final 3ª de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), certificación emitida por los Servicios Sociales competentes de _____

a b c d e f g h i j k l m n o p q r s t u v w x y z (3) recogidos en el art.2.1 de la Ley 44/2007.

Que el/la trabajador/a tiene acreditada por _____ la condición contemplada en el artículo 2.4 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre)

- Personas incluidas en el ámbito de aplicación de la L.O. 1/2004
- Personas incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley 27/2003

Que el/la trabajador/a tiene acreditada la condición contemplada en el artículo 2.4 bis de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), modificada por la Ley 3/2012 de 6 de julio. (BOE de 7 de julio).

anexo de contrato para la formación y el aprendizaje.

El Organismo oficial que emite la certificación

El colectivo al que pertenecen

Indicados en situación de exclusión social, pertenecientes a alguno de los siguientes colectivos:

Beneficiarios de las prestaciones de las Redes de Empleo de Servicios de Empleo, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en el artículo 2.4 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre), o de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.

Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes razones:

- Falta de periodo exigido de residencia o empadronamiento, o por la constitución de la Unidad Percipiente.
- Haber agotado el periodo máximo de percepción legalmente establecido.

Personas mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.

Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción.

Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción.

Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción.

Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción.

Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción.

CLAUSULAS ESPECIFICAS PARA LA FORMACION Y EL APRENDIZAJE DE TRABAJADORES EN SITUACION DE EXCLUSIÓN SOCIAL EN EMPRESAS DE INSERCIÓN.

CÓDIGO DE CONTRATO

PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

TIEMPO COMPLETO

4	5	0
---	---	---

A) Que esta trabajadora esté desempleada y se encuentra incluido en alguna de las situaciones contempladas en la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (de diciembre), artículo 2 apartado 5) y disposición adicional segunda modificada por la disposición final 3ª de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre y que mediante certificación emitida por los Servicios Sociales competentes de _____ (2) que pertenece al colectivo b c d e f g h _____ (2) recogidos en el art.2.1 de la Ley 44/2007.

Adjuntar anexo de contrato para la formación y el aprendizaje.

Indicar el colectivo al que pertenecen:

Desempleados/as en situación de exclusión social, pertenecientes a alguno de los siguientes colectivos:

- a) Perceptores/as de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, manteniendo la unidad de convivencia beneficiaria de ella.
- b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:
 - Falta de periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.
 - Haber agotado el periodo máximo de percepción legalmente establecido.
- c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
- d) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
- e) Internos/as de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del RD 782/2001, de 8 de julio, así como liberados/as condicionales y ex reclusos/as.
- f) Menores internos inducidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 17 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del reglamento de la citada Ley, aprobado por R.D. 1774/2004, de 31 de julio, así como los/as que se encuentren en situación de libertad vigilada y los ex reclusos/as.
- g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizado por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.
- h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados/as por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.



CLÁUSULAS ESPECÍFICAS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (1)

CÓDIGO DE CONTRATO
PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

TIEMPO COMPLETO

4	2	1
---	---	---

Se establece un periodo de adaptación al trabajo que a su vez tendrá el carácter de periodo de prueba de (2) en las condiciones siguientes(3)

Para lograr la adecuación del puesto de trabajo a las características del/de la trabajador/a, la empresa se compromete a realizar las siguientes adaptaciones al puesto de trabajo..... y/o en caso de que el contrato sea a distancia se realizarán los servicios de ajuste de personal y social siguientes

Los centros especiales de empleo que contraten temporalmente a personas con discapacidad, tendrán derecho durante toda la vigencia del contrato, a las bonificaciones del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta. Las partes se comprometen a observarlo dispuesto en la legislación vigente, y en especial, en el Real Decreto 1368/85, de 17 de julio modificado por el R.D. 427/1999, de 12 de marzo; en la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio) y en la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre) y, en su caso en el Convenio Colectivo, de

- (1) Adjuntar anexo de contrato para la formación y el aprendizaje.
 (2) No podrá ser inferior de 6 meses.
 (3) Las condiciones del periodo de adaptación al trabajo serán las determinadas, en su caso por el equipo múltiplo/legislat.



CLÁUSULAS ESPECÍFICAS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE DE TRABAJADORES DE INTERÉS SOCIAL, FOMENTO DE EMPLEO AGRARIO (1)

CÓDIGO DE CONTRATO

PARA LA FORMACIÓN Y EL
APRENDIZAJE

TIEMPO COMPLETO

4	2	1
---	---	---

Que el contrato se realiza para interés social para fomento de empleo agrario

Que el empleador es: Corporación Local, Órganos de la Administración General del Estado Comunidad Autónoma, Entidad sin ánimo de lucro, Universidad

El presente contrato se regulará por lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente, por los artículos 12 y 15 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, (BOE de 18 de septiembre), por el art. primero de la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y Real Decreto 2.720/1996 de 18 de diciembre (BOE de 5 de enero), y en su caso, por lo establecido en la Disposición adicional novena y transitoria sexta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre (BOE de 13 de diciembre) y por la Ley 43/2006 de 29 de diciembre (BOE 30 de diciembre). Asimismo le será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de

ste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a conti
a de

la trabajadora

El/la representante
de la Empresa

==

PÁGS. CUMPLIMENTADAS DE ESTE CONTRATO DEBERÁN IR FIRMADAS

ACUERDO PARA LA ACTIVIDAD FORMATIVA EN CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

(Ley 3/2012, de 6 de julio y Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre)

Identificador contrato nº

ACTIVIDAD FORMATIVA

La modalidad de impartición será: Presencial A distancia (Sistema Educativo) Teleformación Mixta

La modalidad de desarrollo será (art. 3.1 RD 1529/2012) (*): a) b) c) d) e)

AÑOS		Min. %	Nº DE HORAS DE FORMACIÓN ANUALES			
			TÍTULO DE FORMACIÓN PROFESIONAL/CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD	CERTIFICACIÓN ACADÉMICA/ACREDITACIÓN PARCIAL ACUMULABLE (PUNTO 1A)	FORMACIÓN COMPLEMENTARIA (PUNTO 1B)	TOTAL
			1º	25%		
2º	15%					
3º	15%					
TOTAL DEL CONTRATO						

Distribución de la actividad laboral y la actividad formativa									
ACTIVIDAD LABORAL					ACTIVIDAD FORMATIVA				
FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN	HORAS SEMANALES DE ACTIVIDAD LABORAL	DÍAS DE LA SEMANA	HORARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN	HORAS SEMANALES DE ACTIVIDAD FORMATIVA	DÍAS DE LA SEMANA	HORARIO

Criterios para la conciliación de las vacaciones a las que tiene derecho la persona trabajadora en la empresa y de los periodos no lectivos en el centro de formación:

(*) Cuando la modalidad de desarrollo de la formación dual sea alguna de las descritas en las letras b), c) o d), se adjuntará al presente anexo el contenido del programa de formación, con expresión de las actividades que se desarrollan en la empresa y en el centro formativo, profesorado y forma y criterios de evaluación.

ACUERDO PARA LA ACTIVIDAD FORMATIVA EN CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE
(Ley 3/2012, de 6 de julio y Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre)

Identificador contrato nº

ACTIVIDAD FORMATIVA:

1 A . Certificación académica/Acreditación parcial acumulable

	Módulos profesionales/Módulos formativos	
	Código	Denominación
1		
2		
3		

1 B. Formación complementaria



ANEXO II

ACUERDO PARA LA ACTIVIDAD FORMATIVA EN CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE EN LOS SUPUESTOS EN QUE NO EXISTA TÍTULO DE FP, CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD O CENTRO DISPONIBLE

(Ley 3/2012, de 6 de julio)

EXISTE:		DENOMINACIÓN CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD O TÍTULO DE FP
CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:	<input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SI	
TÍTULO DE FORMACIÓN PROFESIONAL:	<input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SI	
CENTRO DISPONIBLE:	<input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SI	

DATOS DE LA EMPRESA

RAZÓN SOCIAL	CIF/NIF/IE
D. I/NA	NIF/IE
EN CONCEPTO DE	TFND EMPRESA
CORREO ELECTRÓNICO DE LA EMPRESA	

DATOS DEL TRABAJADOR

D. I/NA	NIF/IE
---------	--------

DATOS DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y APRENDIZAJE

IDENTIFICADOR CONTRATO N°	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
PUESTO DE TRABAJO U OCUPACIÓN	CÓD CNO	

DATOS DEL CENTRO AUTORIZADO POR EL SEPE

D. I/NA		NIF/IE
EN CONCEPTO DE		CENTRO FORMATIVO
CIF/NIF/IE	DIRECCIÓN	
CP	MUNICIPIO	PROVINCIA
TELÉFONO	CORREO ELECTRÓNICO	

ACTIVIDAD FORMATIVA

ESPECIALIDAD FORMATIVA:	CÓD. ESP. FORM.																
LA MODALIDAD DE IMPARTICIÓN SERÁ:																	
<input type="checkbox"/> PRESENCIAL <input type="checkbox"/> A DISTANCIA	<input type="checkbox"/> TELEFORMACIÓN <input type="checkbox"/> MIXTA																
CALENDARIO FORMATIVO: FECHA DE INICIO:	FECHA DE FIN:																
HÓRARIO:																	
CÓMPUTO DE HORAS:																	
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="3">AÑOS</th> <th rowspan="3">MÍN.</th> <th colspan="2">N° DE HORAS ANUALES</th> </tr> <tr> <th colspan="2">ACTIVIDAD FORMATIVA</th> </tr> <tr> <th>PRINCIPAL</th> <th>F. COMPLEMENTARIA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1º</td> <td>25%</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2º Y 3º</td> <td>15%</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		AÑOS	MÍN.	N° DE HORAS ANUALES		ACTIVIDAD FORMATIVA		PRINCIPAL	F. COMPLEMENTARIA	1º	25%			2º Y 3º	15%		
AÑOS	MÍN.			N° DE HORAS ANUALES													
				ACTIVIDAD FORMATIVA													
		PRINCIPAL	F. COMPLEMENTARIA														
1º	25%																
2º Y 3º	15%																

Y para que conste, se extiende este acuerdo para la actividad formativa por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas:

