



CONTRATOS FORMATIVOS: FORMACIÓN EN ALTERNANCIA



OBJETO DEL CONTRATO

Compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

- **Carecer de cualificación** profesional reconocida. Se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

Por ejemplo: Si el trabajador tiene estudios de relaciones laborales, no se le puede hacer un contrato formativo en alternancia para un puesto de asesor laboral. Ahora, si tiene una carrera de ingeniero informático, sí que puedes tener un contrato de formación en alternancia como asesor laboral.

Ídem el caso de si el trabajador ha estudiado ADE y se quiere contratar de asesor, no podría hacerse con un contrato de formación en alternancia. Para eso estaría el contrato de formación para la obtención de la práctica profesional

- La **actividad** desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar **directamente relacionada con las actividades formativas** que justifican la contratación laboral, coordinando e integrándose en un programa de formación común.
- La persona contratada contará con una **persona tutora** designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.
- Solo podrá celebrarse **un contrato de formación en alternancia por cada** ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite estipulado.



- **No se podrán celebrar contratos formativos** en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al **contrato haya sido desempeñado con anterioridad** por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.
- **No** podrá establecerse **periodo de prueba** en estos contratos.
- Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
- En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.
- Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro.
- Las situaciones de **incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.**
- Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre.
- **No se podrá usar este contrato para sustituir** funciones o tareas de personas afectadas por medidas de suspensión o reducción de jornada (artículos 47 y 47 bis del ET).
- Si al término del contrato, la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

JORNADA

Podrá celebrarse a jornada completa o parcial.

El tiempo de trabajo efectivo de la práctica, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, **no podrá ser superior al 65%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo**, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.



No podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del ET. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados períodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

SALARIO

La retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. En defecto de previsión convencional, la retribución **no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo**, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser **inferior al salario mínimo interprofesional** en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

DURACIÓN

Mínimo de tres meses y máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato **de forma no continuada**, a lo largo de diversos períodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo.

PRÓRROGA

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, **podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes**, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

FINALIZACIÓN DEL CONTRATO

Se extinguirán por cualquiera de las causas recogidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores (baja voluntaria, despido del trabajador, etc.)

IMPORTANTE PREAVISO DE FIN DE CONTRATO: aunque el contrato tiene pactada una fecha de fin, hay que comunicar al trabajador por escrito con un preaviso de quince días a la finalización que no se le va a renovar.

El incumplimiento por la empresa dará lugar a una indemnización al trabajador equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido. Este sería el único caso en el que el trabajador recibiera una indemnización por fin de contrato.



INCENTIVOS

1. Reducción de cuotas en los seguros sociales (todas las contingencias a cargo de empresa y trabajador):

- Reducción del 100% en empresas de menos de 250 trabajadores.
- Reducción del 75% en empresas de 250 o más trabajadores.

2. Curso de formación 100% bonificado.

3. Bonificación por tutorización:

- Empresas con menos de 5 trabajadores: 2 euros/h (max.2 euros/mes; max.40 horas/mes)
- Empresas con 5 o más trabajadores: 1,5 euros/h (max.60 euros /mes; max.40

4. Al finalizar el contrato, se puede transformar en indefinido bonificado (bonificación de 1500 euros o 1800 en caso de mujeres). No tendrá bonificación si se transforma a indefinido antes de la fecha de finalización del contrato.

BENEFICIOS PARA EL TRABAJADOR

1. Reducción del 100% de la cuota del trabajador.

2. Total protección social: Goza de todas las coberturas básicas en materia de Seguridad Social (incluyendo Cobertura del Fondo de Garantía Salarial).

3. Prestación por desempleo.

4. Cualificación profesional: El trabajador obtiene una formación teórica y a la vez pone en práctica los conocimientos que adquiere con la formación. El trabajador obtiene una formación teórica y a la vez pone en práctica los conocimientos que adquiere con la formación (obtención de un Certificado de Profesionalidad).

REQUISITOS EMPRESA

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones.
- No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.

EXCLUSIONES

No se podrá celebrar contrato de formación en alternancia:

1. Relaciones Laborales de Carácter Especial.

2. Contrataciones que **afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta 2º grado inclusive**, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración.
Excepción: Trabajadores autónomos que contraten a hijos menores de 30 años o a otro familiar menor de 45 años.



3. Contrataciones con trabajadores que en los 24 meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad, o en empresas a las que se haya sucedido, mediante un contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal, formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. En el caso de personas con discapacidad únicamente se aplica la exclusión referente a los 24 meses.

4. Contrataciones con trabajadores que hayan finalizado un contrato indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto despidos reconocido o declarado improcedentes o colectivos. No se aplica esta exclusión en el caso de personas con discapacidad procedentes de Centros Especiales de Empleo. 5) El trabajador no debe haber tenido ninguna relación laboral anterior con la empresa, no pudiendo haber figurado o figurar en situación de alta en ningún CCC vinculado de la empresa.

TRAMITACIÓN

1. Verificar datos

- Comprobar que el trabajador está de alta como demandante de empleo (además, podrán solicitar por escrito al SEPE, información sobre si la persona ha estado previamente contratada bajo dicha modalidad y duración de estas contrataciones).
- Comprobar que el trabajador **no ha tenido una relación laboral anterior con la empresa (ver puntos 3 y 4 del apartado anterior)**

2. Alta en Seguridad Social-Sistema RED

- Código de contrato
 - i. **421:** Tiempo completo
 - ii. **521:** Tiempo parcial
- Cond.Desempleado: 1
- Si el trabajador está inscrito en Garantía Juvenil hay que indicar en la casilla beneficios el valor 01, también

Una vez dado de alta, con el I.D.C. comprobaremos que no recoge las bonificaciones correctamente:

TIPO DE REGULARIDAD	PORCENTAJE	CANTIDAD	FRACCIÓN DE CUOTA	DESDE	HASTA	CLV
03 REG. CUOTA 65-PORCENT	100.00		01 CUOTA ECONOMIAAL	18-03-2018		ALC
03 REG. CUOTA 65-PORCENT	100.00		08 CUOTA OBRERA	18-03-2018		RRR
03 REG. CUOTA 65-PORCENT	100.00		55 CONTR. FORM. 55% EXTER	18-03-2018		RRR
***** DE REGULARIDAD*****						

3. Comunicar contrato SEPE-Contrat@

1.3. Accedemos a CONTRAT@

2.3. Accedemos A TRAVES DE LA COMUNICACIÓN DE DATOS>CONTRATO> FORMACION Y APRENDIZAJE> 421/521 FORMACION Y APRENDIZAJE

3.3. Ya se trataría de ir rellenando los datos. Con las siguientes particularidades:

- El contrato NO procede de Oferta de empleo.
- Duración de jornada:
 - 40 horas/semana (Laboral)
 - 10 horas/semana (Formación)
- En datos específicos: Marcar Reducción de cuotas:

Colectivo de reducción: DESEMPLEADOS INSCRITO EN OFICINA DE EMPLEO

Porcentaje de reducción de cuotas: 100%

Colectivo de reducción menor de 25 años

4.3. Una vez terminado esto, le damos a comunicar copia básica.

5.3. Nos saldrá un apartado donde debemos indicar:

No existe representación legal

Dirección del centro de trabajo

6.3. Si todo está correcto, nos saldrá el siguiente aviso: "Una vez comunicado, en OBTENCIÓN COMUNICACIÓN EN PDF, se puede sacar la copia".

7.3. Los contratos de formación en alternancia deberán incorporar como anexos el acuerdo o convenio de colaboración suscrito entre el centro o entidad formativa en la que la persona contratada desarrolle su formación y la empresa, y el plan formativo individual, donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.



CONTRATOS FORMATIVOS: PARA LA OBTENCION DE LA PRACTICA PROFESIONAL



OBJETO DEL CONTRATO

Tiene como objeto el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios. Tendrá las siguientes características:

- Podrá realizarse con personas en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
- Deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.
- A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
- El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

JORNADA

Podrá concertarse a jornada completa o parcial. No podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del ET.

SALARIO

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.



DURACIÓN

Mínimo 6 meses y máximo 1 año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

Es importante saber que los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

PERIODO DE PRUEBA

Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

FINALIZACIÓN DEL CONTRATO

Llegados a la finalización del contrato o a la duración máxima del contrato, se podrán dar dos opciones:

1. Si el trabajador sigue contratado deberá de convertirse en indefinido, pudiéndose acoger a las bonificaciones, si cumple los requisitos, reguladas en el art.7 de la Ley 3/2012, de 6 de julio. Estas bonificaciones serán en la cuota empresarial a la Seguridad Social por tres años y sólo podrán acogerlas a la finalización de su duración inicial o prorrogada:

- Hombres: 500 euros/año (41,67 euros/mes).
- Mujeres: 700 euros/año (58,33 euros/mes).

2. Si la finalización del contrato es definitiva, según el artículo 49.1.c del estatuto de los trabajadores, el trabajador no tendrá derecho a recibir ninguna indemnización.

Si la finalización del contrato se realiza de forma previa a la fecha fin del mismo, se procederá de forma general sin tener este tipo de contrato ninguna particularidad (art.49 del ET, baja voluntaria, despido, etc.)



TRAMITACIÓN

1. Verificar datos

- Comprobar que el trabajador está de alta como demandante de empleo (además, podrán solicitar por escrito al SEPE, información sobre si la persona ha estado previamente contratada bajo dicha modalidad y duración de estas contrataciones).
- Comprobar que el trabajador **no ha tenido una relación laboral anterior con la empresa (ver puntos 3 y 4 del apartado anterior)**

1. Alta en Seguridad Social-Sistema RED

- Código de contrato
 - i. **420:** Tiempo completo
 - ii. **520:** Tiempo parcial

2. Comunicar contrato SEPE-Contrat@

En el contrato debemos de rellenar lo mínimo de todo contrato (puesto de trabajo, horas semanales, jornada, etc.) pero, además:

En la página 4 debemos añadir la fecha del título que posee en el apartado para ello. En la cláusula cuarta en el que se trata el salario, se deberá de indicar claramente el que va a percibir durante el tiempo que dure tal contrato, sin poder indicar "Según convenio". Por ello, indicaremos "Según cláusula undécima" y, en la cláusula, indicaremos: "El salario a percibir por el trabajador durante la vigencia del contrato será, durante el primer año, del 60% (o porcentaje que indique el convenio colectivo) de la categoría _____. Es decir, el salario será de _____ euros brutos mensuales el primer año".

Por último, los contratos para la obtención de práctica profesional deberán incorporar como anexo el plan formativo individual.