

Abdón Pedrajas & Molero

ABOGADOS & ASESORES TRIBUTARIOS

www.abdonpedrajas.com

boletín
LABORAL

**CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE:
NOVEDADES INTRODUCIDAS POR EL REAL DECRETO 1529/2012**

Tomás Sala Franco
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Director de Formación Abdón Pedrajas & Molero

Antonio Pedrajas Quiles
Socio- Director Organización Abdón Pedrajas & Molero
Abogado

Diciembre, 2012

boletín LABORAL
Abdón Pedrajas & Molero

SUMARIO

I.- DISPOSICIONES GENERALES

II.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

A.- EDAD

B.- ÁMBITO PERSONAL

C.- FORMALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS

D.- JORNADA DE TRABAJO

E.- SALARIO

F.- PERIODO DE PRUEBA

G.- DURACIÓN Y PRÓRROGA DE LOS CONTRATOS

H.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO

I.- PRESUNCIONES

J.- CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE PREVIOS

III.- ASPECTOS FORMATIVOS DEL CONTRATO

A.- OBJETIVOS Y REQUISITOS DE LA FORMACIÓN

B.- MODALIDADES Y LUGAR DE IMPARTICIÓN

C.- DURACIÓN

D.- TUTORÍAS

E.- ACUERDO Y ACREDITACIÓN FORMACIÓN

IV.- ASPECTOS DE SEGURIDAD SOCIAL DEL CFA

V.- FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL DEL SISTEMA EDUCATIVO

I.- DISPOSICIONES GENERALES.- El 10 de Noviembre de 2012, entró en vigor el RD por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje. El RD, que deroga el Capítulo II del RD 488/1998 por el que se desarrollaban hasta ahora los contratos formativos, tiene una doble finalidad:

a) De un lado, desarrollar reglamentariamente el contrato para la formación y el aprendizaje (en adelante, CFA), regulado en el art. 11.2 c) ET.

b) De otro, regular la formación profesional dual, combinando la enseñanza y el aprendizaje en la empresa y en un centro de formación.

II.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.- Los requisitos exigidos para el CFA son los siguientes:

A.- EDAD: Mayores de 16 y menores de 25 años (de 30 años, hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%), salvo los trabajadores discapacitados y los colectivos en situación de exclusión social respecto de los que no existe límite.

B.- ÁMBITO PERSONAL: El contrato podrá suscribirse con personas sin la cualificación profesional requerida para concertar un contrato de trabajo en prácticas para el puesto de trabajo.

C.- FORMALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS: Por escrito en los modelos oficiales del Servicio Público de Empleo Estatal, debiendo el empresario comunicar al SPEE su formalización y finalización en el plazo de 10 días.

D.- JORNADA DE TRABAJO: El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75 % el primer año o al 85 % el segundo y tercer año de la jornada máxima de convenio. En los casos en que la jornada diaria 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.

E.- SALARIO: El fijado en proporción al tiempo de trabajo efectivo, conforme al convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

F.- PERIODO DE PRUEBA: Se estará a lo dispuesto en convenio colectivo. En defecto de previsión convencional no podrá exceder de 2 meses (3 en las empresas de menos de 25 trabajadores).

G.- DURACIÓN Y PRÓRROGA DE LOS CONTRATOS: Mínima de 1 año y máxima de 3, salvo que el convenio colectivo establezca otra duración, sin que pueda ser inferior a 6 meses ni superior a 3 años.

En el caso de que la duración pactada sea inferior a la legal o a la convencional, podrá prorrogarse hasta por dos veces, con una duración mínima de cada prórroga de 6 meses y hasta el tope máximo de 3 años.

Si el trabajador continuara trabajando tras haberse agotado la duración máxima de 3 años y no hubiera mediado denuncia expresa, se presumirá salvo prueba en contrario, que el contrato se ha convertido en indefinido.

H.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO: Cuando se extinga por expiración del tiempo convenido, deberá denunciarse el contrato por alguna de las partes con un preaviso mínimo de 15 días. En el caso de incumplimiento del preaviso por la empresa, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se ha incumplido.

I.- PRESUNCIONES: Se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contrato es indefinido y a jornada completa cuando:

- a) Se realice sin respetar la forma escrita o en fraude de ley.
- b) En el caso de no haber dado de alta en la Seguridad Social al trabajador.

J.- CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE PREVIOS.- Un trabajador que hubiese sido contratado bajo la modalidad de formación y aprendizaje, no podrá ser contratado

por la misma o distinta empresa, salvo que la nueva contratación tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional. Para comprobar la existencia de CFA anteriores, la empresa podrá recabar por escrito una certificación del Servicio Público de Empleo.

III.- ASPECTOS FORMATIVOS DEL CONTRATO.- Las líneas generales de la actividad formativa inherente al CFA son las siguientes:

A.- OBJETIVOS Y REQUISITOS DE LA FORMACIÓN:

a) La necesaria obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior, de un certificado de profesionalidad o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable, debiendo especificarse en el acuerdo para la actividad formativa anexo al CFA.

b) La actividad formativa deberá estar relacionada con la actividad laboral desarrollada por el trabajador en el CFA.

c) El trabajador viene obligado a participar activamente en la actividad formativa, considerándose las faltas de puntualidad o de asistencia no justificadas faltas sancionables disciplinariamente.

B.- MODALIDADES Y LUGAR DE IMPARTICIÓN: La actividad formativa podrá impartirse de manera presencial, de teleformación o mixta.

Se impartirá en centros de formación profesional o en la propia empresa cuando disponga de instalaciones adecuadas y personal con formación técnica y didáctica adecuada a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional.

C.- DURACIÓN: La necesaria para la obtención del título de formación profesional, del certificado de profesionalidad o de la certificación académica o acreditación parcial acumulable, y se especificará en el acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato.

D.- TUTORÍAS: El empresario deberá tutelar el desarrollo de la actividad laboral o designar un tutor, que será responsable del seguimiento de la actividad formativa que figure en el anexo del CFA.

E.- ACUERDO Y ACREDITACIÓN FORMACIÓN: La empresa que suscriba un CFA viene obligada simultáneamente a suscribir un acuerdo con el centro de formación u órgano designado por la administración que imparta la formación y con el trabajador o entre la empresa y el trabajador en el caso de que la formación la imparta la propia empresa, que figurará en el anexo del CFA.

La cualificación obtenida será objeto de acreditación, pudiendo el trabajador solicitar su certificado de profesionalidad a la administración correspondiente.

IV.- ASPECTOS DE SEGURIDAD SOCIAL DEL CFA

a) Reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social del 100 % si se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, contratando a trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo.

b) Del 75 % si la empresa tenga una plantilla igual o superior a esa cifra, contratando a trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo.

c) La acción protectora de la Seguridad Social comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fogasa.

V.- FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL DEL SISTEMA EDUCATIVO

Por **formación profesional dual** se entiende el conjunto de acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de las personas en un régimen de alternancia de actividad laboral, con la actividad formativa recibida.

Las líneas generales de la formación profesional dual cuando no media un CFA son las siguientes:

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

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.
- g) Obtener datos cualitativos y cuantitativos que permitan la toma de decisiones en relación con la mejora de la calidad de la formación profesional.
- h) En estos proyectos de formación profesional dual podrán participar aquellos centros docentes autorizados para impartir ciclos formativos de formación profesional que establezcan convenios de colaboración con empresas.
- i) La actividad formativa en la empresa y en el centro educativo se coordinará mediante reuniones mensuales de control en las que se hará el seguimiento de cada uno de los alumnos.
- j) Los alumnos podrán estar becados por las empresas, instituciones, fundaciones, etc., y/o por las Administraciones, en la forma que se determine para cada proyecto.
- k) Las Administraciones Educativas (estatal y autonómicas) realizarán el seguimiento y evaluación de estos proyectos de formación profesional dual.

El presente documento recoge información relativa a novedades normativas y/o jurisprudenciales. Las opiniones en él contenidas no constituyen asesoramiento profesional o jurídico.

© Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. Quedan reservados todos los derechos prohibiéndose la explotación, reproducción, comunicación pública y transformación, total o parcial, sin la pertinente autorización de Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. (Madrid - Tel. +34 91 590 39 94; Barcelona - Tel. +34 93 209 29 67).