

CONTRATOS FORMATIVOS

El **Real Decreto-ley 32/2021**, de 28 de diciembre supuso un cambio de modelo en los contratos formativos. La modificación del **artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores**, con efectos desde el 30 de Marzo de 2022, supone la **aparición de dos nuevas modalidades** y la desaparición de los anteriores contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje (dándose un periodo transitorio de adaptación—D.T. 1.ª—). Estas dos nuevas modalidades son:

1. Contrato de formación en alternancia.

OBJETO

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.

2. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.

OBJETO

Que quienes tengan 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, se habiliten para el ejercicio de la actividad laboral.

Deberá concertarse **dentro de los tres años** siguientes a la terminación de los correspondientes estudios (cinco años si se concierta con una persona con discapacidad).

La duración de este contrato no podrá ser inferior a **seis meses ni exceder de un año**.

DESARROLLO DEL CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

REQUISITOS PERSONA TRABAJADORA

- Sin titulación oficial relacionada con el puesto
- No haber tenido un contrato de formación previo del mismo nivel formativo y sector productivo
- No haber sido contratado en la misma empresa por mas de 6 meses anteriormente.
- Demandante de empleo (Art. 3 de la Ley 3/2012)
- Edad:
 - Hasta 30 años para Certificados de Profesionalidad nivel 1 o 2 y Catálogo de Especialidades del SEPE
 - Sin límite de edad para Certificados nivel 3 y otras formaciones (en la práctica TGSS y contrat@ no lo permiten todavía)
 - Sin límite de edad para personas con discapacidad

30
AÑOS



Carecer de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional. También 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.**

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.**

FORMACIÓN ASOCIADA



Estudios Universitarios

Formación Profesional

Certificados de Profesionalidad

Catálogo de Especialidades del SEPE

En la práctica:

- Todavía hay que esperar al desarrollo para los Estudios Universitarios y FP.
- No se puede gestionar el CP con las CCAA pues no se puede garantizar la titulación. Es mejor esperar al desarrollo normativo.

DURACIÓN

- **De 3 meses a 2 años**
- Sólo prorrogable para finalizar la formación.



Situaciones como la incapacidad temporal, nacimiento, adopción, riesgo durante el embarazo o lactancia o violencia de género continúan interrumpiendo el cómputo de duración del contrato.

La duración del contrato formativo computará a efectos de antigüedad de la empresa.

La empresa deberá informar a las personas con esta modalidad de contrato sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes.

Únicamente se podrá formalizar un contrato de formación por cada especialidad formativa. La persona trabajadora podrá realizar un contrato de formación con varias empresas siempre que la suma de ambos no supere los 2 años y el puesto relacionado con la formación sea diferente.

JORNADA LABORAL

PRIMER AÑO: 65% de trabajo 35% de formación

SEGUNDO AÑO: 85% de trabajo 15% de formación

Estos porcentajes se aplicarán sobre la jornada máxima prevista en convenio colectivo o en su defecto, jornada máxima legal.



-Se mantiene la prohibición de realizar horas extraordinarias o complementarias y el trabajo nocturno.

-Introduce una **flexibilización** muy demandada por algunos sectores como el de la hostelería: se permitirá el trabajo nocturno cuando las actividades para su aprendizaje “no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad”.

-**Se elimina el periodo de prueba** en los contratos en Alternancia.

- **Si se teletrabaja**, máximo 50% de la jornada.

RETRIBUCIÓN

-Establecido en el **Convenio colectivo**.

En su defecto, no podrá ser inferior al 65% sobre la cantidad fijada para el grupo profesional (primer año) y 85% (segundo año).

-En ningún caso podrá ser inferior al 65 ó 85% sobre el SMI vigente.

-En los convenios colectivos podrá determinarse qué puestos de trabajo o actividades pueden desempeñarse por medio del contrato formativo.



En los próximos meses se prevé un desarrollo normativo que fije la edad máxima para el resto de especialidades formativas y especifique con detalle las características de la formación y financiación.

Igualmente se prevé un desarrollo sobre el número máximo de contratos formativos permitidos según el tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor/a o exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla. Habrá que esperar para ver cuáles son los matices que introducen a la legislación vigente.

Actualmente no existe límite de contratos por empresa o tutor (recomendamos un máximo valorando la situación de cada empresa y su plantilla).

TUTORIZACIÓN Y PLAN FORMATIVO

Dos tutores designados por:



1-Centro o entidad de formación

2-Empresa (con formación o experiencia adecuadas para tales tareas. Dará seguimiento al Plan Formativo Individual (Anexo del Centro) en coordinación con el centro formativo.

Los PFI se elaborarán por los centros de formación, con la participación de la empresa, e incluirán:

El contenido de la formación, calendario y actividades y requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

La DGT y SEPE admiten la presentación del anexo antiguo hasta que se publique el nuevo formato. Todavía no se puede comunicar por contrata.

REQUISITOS PARA LA BONIFICACIÓN

- Estar al corriente con las obligaciones tributarias y de Seguridad Social

- No haber sido excluido del acceso a beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas (art. 46,2 RD 5/2000)

- Exclusiones Art. 6 Ley 43/2006:

Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad (hasta 2º grado) del empresario o dirección de la empresa.

Autónomo: si bonifica contratar a familiar, convivan o no. (autónomo sin asalariado a primer familiar sin convivencia).

BONIFICACIONES

-100% de los seguros sociales (75% para empresas de mas de 250 trabajadores)

-100% de la formación

-60-80 € por tutorización (según si la plantilla de la empresa tiene mas de 5 trabajadores)

Tras la Reforma Laboral, se cotizará por formación profesional y habrá una variación cuando se cotice por encima de la base mínima.

La DT 4ª de la Orden PCM/244/2022 retrasa su aplicación hasta que se determine por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

COSTES DEL CONTRATO DE FORMACION PARA LA EMPRESA

-0€ Seguros sociales (empresas de mas de 250 trabajadores 37,27 €)

-0€ Coste de la formación

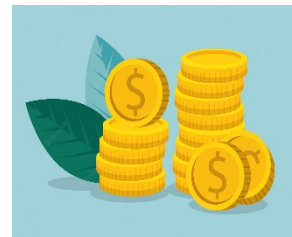
-0€ coste tutorización

Si no se cumplen todos los requisitos:

-149,06€ Seguros sociales

-0€ Coste de la formación

-0€ coste tutorización



Sigue siendo muy rentable, su coste real sería:

-Empresas < 5 trabajadores 149,06-80€= 69,06€

-Empresas >5 trabajadores 149,06-60€=89,06 €

¿QUÉ OCURRE CON LOS CONTRATOS DE FORMACIÓN YA VIGENTES?

Si diste de alta un contrato de formación antes de que se publicase el Real Decreto Ley 32/2021, las condiciones y legislación de ese contrato inicial marcarán las condiciones durante su vigencia. Ese contrato se desarrollará según las anteriores condiciones recogidas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

ENTRADA EN VIGOR DE LAS MODIFICACIONES

Hasta dentro de **3 meses** (DF 8ª)

Por el momento, los contratos de formación se continuarán realizando con las mismas condiciones que hasta ahora.