



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos**

**Trabajo Fin de Grado**

**LUCES Y SOMBRAS DEL CONTRATO PARA LA  
FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE**

**Alumno Tutorizado: Pascual Cendrán, Guendalina**

**Tutora: Ayuso González, M<sup>a</sup> Pilar**

**Curso académico 2016/2017**

El objetivo de este trabajo es conocer en profundidad e investigar el contrato para la formación y el aprendizaje, teniendo en cuenta el contexto actual de su normativa de aplicación, el uso que se le da en las organizaciones y su resultado.

Para ello, el trabajo se articula en diferentes partes: características del contrato, actividad formativa, seguridad social, jurisprudencia, doctrina y su normativa vigente.

Finalizaremos, viendo los factores implicados en el uso del contrato, si realmente su actividad formativa inherente al contrato es la causa de que se realice, o es una mera herramienta para disminuir la tasa de paro, una forma más económica de contratar para las empresas, y un negocio para los centros de formación.

The objective of this work is to know in depth and investigate the contract for training and learning, taking into account the current context of its application regulations, the use that is given in the organizations and their result.

For this, the work is articulated in different parts: characteristics of the contract, training activity, social security, jurisprudence, doctrine and its current legislation.

We will conclude by looking at the factors involved in the use of the contract, whether or not the training activity inherent in the contract is the cause, or is a mere tool to reduce the unemployment rate, a more economical way of hiring for companies, and a business for training centers.

1. Introducción	4
2. Evolución histórica	5
3.1 Características de los contrato	14
3.1.1 Concepto	
3.1.2 Requisitos de los trabajadores: Edad y cualificación.	
3.1.3 Formalización del contrato	
3.1.4 Duración	
3.1.5 Prorrogas del contrato	
3.1.6 Jornada	
3.1.7 Periodo de prueba	
3.1.8 Límites de contrato de formación por centro de trabajo	
3.1.9 Extinción del contrato	
3.1.10 Derecho de prestación por desempleo	
3.1.11 Retribución del trabajador	
3.2 Contrato a tiempo parcial con vinculación	
4. Actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje	25
5. Seguridad Social	35
5.1 El contrato de formación y aprendizaje y su normativa en la Seguridad Social	
5.2 Actuación de la ITSS sobre los contratos para la formación y el aprendizaje desde el punto de vista laboral y de la seguridad social	
6. Doctrina	44
7. Jurisprudencia	56
8. Conclusiones	63
9. Normativa	66
10. Bibliografía	88
11. Webgrafía	89

## 1. INTRODUCCIÓN

Instituciones como la UE o la OIT insisten en la utilidad de los sistemas de formación profesional dual para combatir el desempleo juvenil. Según la definición más extendida –inspirada en el modelo alemán- la formación dual es aquella en la que los aprendices, jóvenes de hasta los 19 años aproximadamente, realizan una formación estructurada y a largo plazo, que combina periodos en el aula y periodos en la empresa, y conduce a la obtención de una acreditación (título o certificado). El proceso se articula mediante un contrato laboral-formativo específico y, a menudo, esta monitorizado por los sindicatos y los empresarios, que intervienen en la definición de los programas didácticos y en la evaluación de las habilidades adquiridas.

En nuestra legislación el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores contempla dos contratos formativos: el contrato para la formación y el aprendizaje, que tiene por objeto que los jóvenes con bajo nivel educativo adquieran una cualificación profesional que facilite su inserción en el mercado de trabajo, a través de una combinación de actividad laboral retribuida y actividad formativa, y el contrato en prácticas, pensado para que personas que ya tienen formación un certificado de profesionalidad o título, dispongan de un periodo de prácticas profesionales relacionadas con los estudios realizados. Ambos conllevan un salario inferior al de un trabajador “plenamente formado” de la misma categoría profesional. Este artículo ha sido modificado en 14 ocasiones desde 1997 con el fin, supuestamente, de que los contratos contribuyeran de manera más eficaz a paliar el desempleo juvenil. Las modificaciones más relevantes que ha realizado el legislador han sido por la tan grave crisis económica desde el año 2008, que ha sufrido nuestro país, donde había una tasa de desempleo de los menores de 25 años por encima del 50 por ciento.

En el presente estudio se analizan las “sombras” del reformado contrato para la formación y el aprendizaje, si realmente la finalidad de este contrato es la formación – tal y como marca la ley- o si con las reformas legislativas de los últimos años se ha distorsionado de las mismas. Si los organismos públicos, empresarios y los centros autorizados para impartir formación han cumplido su papel fundamental para llevar a cabo el contrato para la formación y el aprendizaje.

## **2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA**

El contrato de aprendizaje en la época del Barroco (XVII). A partir de los 7 años, los niños se suponen que deben comportarse como adultos, dejando de ser sólo “consumidores” para convertirse en “contribuidores... los niños llegan a ser económicamente productivos a la edad de 7 años. Esa productividad de la infancia se formalizaba en la industria manufacturera en los contratos de aprendizaje, comenzado a sí unas condiciones de vida más o menos duras.

El aprendizaje significaba la posibilidad de entrada en un oficio para la población no agremiada. El objetivo de la colocación como aprendiz era aspirar a ingresar en el oficio como maestro; con la soldada el contribuir a la dotación de la niña para el matrimonio.

Los aprendices debían tomarse por escritura aunque no siempre se acudía al notario para formalizar el contrato. Es significativo el escaso número de contratos de aprendizaje frente al de cartas de examen de maestros, cuando deberían de ser muy superiores los primeros, todos los maestros habían sido aprendices, pero no todos los aprendices llegaban a ser maestros. El motivo estaba en que el aprendizaje existía sin un contrato formal, se producían ajustes verbales; cuando se precisaba la escritura puede ser valorada más como una salvaguardia de tipo legal y social que como un documento de estricto de carácter gremial.<sup>1</sup>

Las condiciones a las que se comprometían ambas partes eran: El aprendiz queda obligado bajo la autoridad del maestro, el trabajador pone a disposición de su contratante su fuerza de trabajo, el joven está sometido a la disponibilidad del empleador, la relación de dependencia creada exige una protección y tutela especiales. Las conclusiones de la reglamentación gremial sobre aprendices son que las ordenanzas tendían a: Limitar el número de aprendices por cada maestro, el cupo máximo era dos, evitar la competencia intragremial e impedir la posición destacada o de mayor enriquecimiento de algunos maestros, prohibiendo la usurpación de aprendices entre los maestros. Imponer un mínimo de años de aprendizaje y la obligatoriedad de ser aprendiz antes que oficial, y oficial antes que maestro, para conseguir una jerarquización social en cédulas económicas similares a las familiares, reproduciendo en su estructura la división de la sociedad estamental. No estipular ningún salario ni regular las condiciones de trabajo. Distinguir a los hijos de maestros, que gozaban de ciertos

---

<sup>1</sup> El trabajo de la infancia y de la juventud en la época del barroco. Villas. 1982, p. 134-135 y 831.

privilegios respecto de los que no lo son. Indagar en los antecedentes familiares y raciales del aspirante a aprendiz, que en el siglo XVIII fue requisito imprescindible para aprender un oficio sedero. Terminado el aprendizaje no era obligatorio realizar un examen para ser oficial pero sí pedir licencia o inscribirse en el gremio. El aprendizaje obligatorio decae y desaparece por la Real Cedula de 4 de marzo de 1798<sup>2</sup>.

En el segundo periodo constitucional se nombro en 1820 una nueva comisión que el 14 de octubre de 1821 presento el Proyecto de Código Civil, 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 llego a materializarse.

La Ley de 17 de Julio de 1911(Gaceta del 19), Contrato de aprendizaje, es el primer texto que regulo dicho contrato. Estableciendo el legislador en los artículos unas medidas para fomentar la contratación y el aprendizaje de los jóvenes tales como; “El contrato de aprendizaje es aquel que el patrono se obliga a enseñar prácticamente, por si o por otro, un oficio o industria, teniendo este contrato por objeto la enseñanza o instrucción del aprendiz, cuando no se estipule remuneración alguna a favor del patrono o del aprendiz, se entenderá pactado únicamente el cambio de servicios que establece la ley. El tiempo de validez del contrato no podrá exceder de cuatro años en cada caso. El menor de dieciocho años no puede contratar su aprendizaje sino mediante la representación legal que le corresponda. El mayor de dieciocho años y menor de veintitrés, que no estuviera legalmente emancipado, podrá contratar por si o autorización de sus padres. Está obligado el patrono o maestro a facilitar la instrucción general del oficio elegido, principalmente la asistencia a Escuela técnicas relacionadas con la industria. El aprendiz tiene derecho al finalizar el plazo del contrato a que se le expida un certificado, firmado por su patrono o maestro en el que se consigne el grado de conocimientos y practica alcanzada.”

El texto íntegro de esta ley, junto con modificaciones de poca importancia, se incorporaría al Libro II del Código de trabajo de 23 de agosto de 1926. La ley de

---

<sup>2</sup>*Scripta Nova*

REVISTA ELECTRÓNICA DE GEOGRAFÍA Y CIENCIAS SOCIALES Universidad de Barcelona. ISSN: 1138-9788. Depósito Legal: B. 21.741-98  
Vol. VI, núm. 119 (12), 1 de agosto de 2002.

Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931 mantuvo en vigor la normativa anterior, si bien abrió la puerta a la laborización del contrato, al conceptuar como trabajadores “a los aprendices, recibían 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.”

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 contratos 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 también en su regulación normativa, reconociendo este tipo de contrato como relación laboral, incluso reconoce la remuneración, en sus artículos 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.

El objeto del contrato era facilitar la adquisición práctica de las técnicas adecuadas para el desempeño de un puesto de trabajo, siendo este dato importante y no la posible denominación de la categoría de aprendiz que se fijara para el joven trabajador. La actividad laboral a prestar debía ser necesariamente compatible con la posibilidad de asistencia a los cursos en centros oficiales, ya fueran de la propia empresa o siempre que estuvieran oficialmente reconocidos, “al efecto de que completen su formación profesional”. 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.

La redacción original de la Ley del Estatuto de los trabajadores, es decir, la Ley 8/1980 de marzo, dedicó el artículo 11.5 a esta modalidad contractual, disponiendo que los mayores de 16 años podían ser contratados hasta el cumplimiento de los 18 años “a efectos de formación laboral”, previendo la reducción de jornada y la correspondiente reducción de la remuneración y de la cotización empresarial a la Seguridad Social. Su desarrollo reglamentario se produjo un año más tarde por el Real Decreto 1361/1981 de 3 de julio, y su objetivo reforzaba la laboralidad y lo diferenciaba claramente del anterior contrato de aprendizaje: se trataba de obtener, en una duración máxima de dos años, una capacitación práctica y completa, debiendo ser dicha capacitación facilitada por el empresario que utilizaba el trabajo de quien estaba aprendiendo, a cambio de una remuneración. Entre uno y dos tercios de la jornada debía corresponder a enseñanza teórica.

1984 es una fecha importante, 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. La modificación del contrato de formación, para introducir mayores dosis de flexibilidad en la entrada al mercado de trabajo, se inscribe dentro de un importante cambio normativo que afectó prácticamente a todas las modalidades de contratación y que se concretó en la primera reforma laboral de la LET, la Ley 32/1984 de 2 de agosto. El nuevo artículo 11.2 regula el contrato de formación y amplió la edad máxima para su celebración (se pasó de 18 a 20 años); también, se amplió el periodo máximo de duración, que pasó de dos a tres años), y se incluyó la contratación de personas con discapacidad cualquiera que fuera su edad.

Su desarrollo reglamentario se produjo por el Real Decreto 1992/1984 de 31 de octubre, los periodos de enseñanza podían concentrarse en el tiempo o alternarse con los de trabajo efectivo, en razón de las peculiaridades de cada proceso formativo; la jornada laboral del joven era reducida, en la medida en que se establecía un periodo obligatorio de enseñanza no inferior a  $\frac{1}{4}$  ni superior a  $\frac{1}{2}$  de la jornada pactada, destacando que la enseñanza podía impartirse tanto en la propia empresa, a partir de conciertos y convenios con el INEM, como en centros autorizados. Su duración se fijaba en un mínimo de tres meses y un máximo de tres años, siendo la retribución mínima a percibir el SMI que le correspondería en proporción al tiempo de trabajo efectivo.



Vuelve otra etapa a España de destrucción de empleo, será a partir de 1991. Por lo que empieza una reforma flexibilizadora, con diferentes modalidades contratos y métodos para la protección por desempleo.

Cambio de nombre. El Real Decreto-Ley 18/1993 de 3 de diciembre, de medidas urgentes de fomento de la ocupación, derogó la normativa anterior reguladora del contrato de formación y se procedió a la creación, al menos nominalmente, del contrato de aprendizaje cuyo objeto era la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo cualificado. Se dirigía a jóvenes mayores de 16 y menores de 25 años, sin límite de edad para trabajadores con discapacidad, “que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas”. La duración se fijaba en un mínimo de seis meses y un máximo de tres años, previéndose una formación teórica no inferior al 15% de la jornada laboral prevista en convenio y debiendo el trabajo efectivo prestado por el trabajador “estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional u oficio objeto del aprendizaje”. Se regulaba donde podía ser impartida la formación teórica: en el centro de formación profesional de la empresa, en los centros de formación creados por las empresas, por las organizaciones empresariales o sindicales o por las organizaciones empresariales y sindicales de forma mancomunada, o en centros públicos de formación o centros privados acreditados por las administraciones laborales educativas.

La tramitación parlamentaria del RLD 18/1993 llevo a su conversión en la Ley 10/1994 de 19 de mayo, sin modificaciones relevantes con respecto al contenido, salvo a que no se podrían celebrar contratos de aprendizaje que tuvieran por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que hubiera sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

Nuevo cambio de nombre, ahora para volver a la denominación de contrato para la formación (mantenida hasta la reforma aprobada por el Real Decreto-Ley 10/2011 de 26 de agosto). 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.

La ley 12/2001, 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 (trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, desempleados que llevaran más de tres años sin actividad laboral, desempleados en situación de exclusión social, y desempleados que se incorporaran a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo).

Más modificaciones del contrato para la formación se produjeron por el Real Decreto-Ley 5/2006 de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo. El límite de edad se fijó en veinticuatro años cuando el contrato se concertara con desempleados que se incorporaran como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficio, y no había límite cuando el contrato se concertara con desempleados que se incorporaran como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.<sup>3</sup>

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

---

<sup>3</sup> Blog de Eduardo Rojo, Doctor en Derecho, El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales, 14 de noviembre de 2012.

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.

Por último, antes de llegar cronológicamente a la normativa vigente, veremos el Real Decreto-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 la 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 en 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 cualificación al profesional acreditada a todos aquellos jóvenes que carezcan de ella; junto a ello, simultáneamente, la persona trabajadora realizara un trabajo efectivo en una empresa directamente 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 profesionalidad, por lo que se procede a una importante reforma del art 11.2 ET, amplía de 25 a 30 años la edad hasta la que se puede ser contratado (mientras se mantenga una tasa de paro por encima del 15%) y suprime el número máximo de “aprendices” en función de la empresa.<sup>4</sup>

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. La duración mínima del contrato será de un año, la máxima de tres y por convenio colectivo se podrá cambiar la duración, sin poder ser inferior la mínima a 6

---

<sup>4</sup>Yolanda Ponce, secretaria general CCOO. El fraude los contratos para la formación y el aprendizaje, julio 2015, pág. 2.

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 si para una distinta. Como novedad se incluyen 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 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 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.

Orden ESS /41/2015, de 12 de enero, por la que se modifica la 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 desarrollo 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 esta orden se establecen las nuevas medidas para el fomento de uno de los contratos para la formación y el aprendizaje, elevando la cuantía máxima de las bonificaciones inherentes a la actividad formativa cuando estos sean celebrados con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Además, se recoge el compromiso de avanzar en la articulación de los mecanismos que incentiven que las empresas realicen el contrato para la formación y el aprendizaje, a través de la compensación de los costes inherentes a la formación, incluyendo los derivados de la necesaria tutorización del trabajador así como los de formación complementaria. La formación complementaria da respuesta tanto a las necesidades de las empresas como de los trabajadores y se establece que deberá formar parte del fichero de especialidades formativas y pasa ahora a ser objeto de financiación pública mediante bonificaciones con los mismo costes de formación establecidos para la formación acreditable.



### **3.1 CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO**

#### **3.1.1 Concepto**

El contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en régimen de alternancia de actividad laboral retribuida y actividad formativa, siempre que esta última se encuentre relacionada con el puesto de trabajo desempeñado por el trabajador (artículo 11.2.d) del ET, y artículo 16.3 del Real Decreto 1529/2012).

#### **3.1.2 Requisitos de los trabajadores: Edad y cualificación.**

Se podrá celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años. (Según disposición transitoria noventa de la ley 3/2012, podrá celebrarse en menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%).

Se puede celebrar este tipo de contrato con aquellas personas que posean una titulación, siempre y cuando la cualificación profesional bajo la que se contrate sea distinta a la titulación que ya tuviera. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

Los trabajadores han de carecer de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. Sí podrán acogerse a este tipo de contratos los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

La consulta de 01-03-2013 de la Dirección General de Empleo, concluye que “lo determinante que actuará con límite a la posible celebración del contrato, será la conjunción de la ocupación que vaya a ser objeto del contrato y de la titulación que el trabajador, en su caso, ostente. Si esta última está relacionada con la ocupación, o más precisamente, el puesto para el que se vaya a formar al trabajador, evidentemente, este no podrá ser contratado. Por el contrario, si aún teniendo el trabajador una titulación que permitiría la celebración de un contrato en prácticas dicha titulación no guarda relación

alguna con el oficio objeto del contrato para la formación y el aprendizaje, dicho contrato podrá celebrarse siempre que se cumpla también los restantes requisitos.”

No obstante, dicha cuestión debe entenderse de forma conjunta con lo dispuesto en el artículo 11.2c) del ET que señala que:

“c) Expirada 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 la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional”.

### **3.1.3 Formalización del contrato.**

El contrato para la formación y el aprendizaje y el Anexo II “Acuerdo para la actividad formativa en contrato para la formación y el aprendizaje”, deberán formalizarse por escrito haciendo constar expresamente el contenido del contrato (nivel ocupación, oficio o puesto de trabajo para el que se concierta, duración del contrato, el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución).

El contrato, así como sus prorrogas, se deberán comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación. El anexo II “Acuerdo para la actividad formativa en contrato para la formación y el aprendizaje”, debe ser sellado y firmado por el SEPE y enviárselo junto al resto de documentación en el plazo de siete días, para que se pueda cumplir con el plazos de diez días de presentación que exige la Orden ESS/2518/2013, de 26 de Diciembre, a la Dirección Provincial del SEPE de la localidad donde esté ubicado el puesto de trabajo.

El empresario queda obligado a comunicar la terminación de los trabajadores de los contratos, las prorrogas o las denuncias, si las hubiera, en el plazo de diez días.

Se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita (STSJ de Canarias y Castilla-León), 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 presunción de contrato indefinido. Adquirirían 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 periodo 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.

Contratos para la formación y el aprendizaje previos.

La empresa podrá recabar por escrito, antes de celebrar los contratos regulados en el presente real decreto, una certificación del Servicio Público de Empleo competente en la que conste el tiempo que la persona trabajadora ha estado contratada en la modalidad del contrato para la formación y el aprendizaje con anterioridad a la contratación que se pretende realizar y la actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato. A efectos de este cómputo, se tendrán en cuenta, asimismo, los periodos que, en su caso, hubiera estado la persona trabajadora contratada bajo la modalidad del contrato para la formación.

El Servicio Público de Empleo competente emitirá la correspondiente certificación en el plazo de diez días desde la fecha de solicitud. En caso de que en el transcurso de dicho plazo no se hubiera emitido la referida certificación, la empresa quedará exenta de responsabilidad por la celebración del contrato incumpliendo los requisitos de duración máxima del contrato para la misma actividad laboral y ocupación, según lo establecido en el artículo 11.2.c), del Estatuto de los Trabajadores, salvo que la empresa hubiera tenido conocimiento, por el trabajador o por otras vías de información suficiente, de que dicha celebración pudiera suponer incurrir en el mencionado incumplimiento.

### **3.1.4 Duración**

La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años, si bien mediante convenio colectivo podrá establecerse distintas duraciones del contrato, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni máxima de tres años, salvo discapacidades que se podrá ampliar hasta los 4 años (disposición adicional 2ª del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre).

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el



cómputo de duración del contrato (artículo 11.2 b del Estatuto de los Trabajadores), ya que sería difícil alcanzar el objeto del contrato, es decir, la cualificación profesional, durante las posibles suspensiones del contrato.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la próxima actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para una actividad laboral distinta.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

En los contratos celebrados con personas con discapacidad no hay límite de edad, la duración del contrato podrá ser hasta un máximo de cuatro años, la DA segunda b) RD 1529/2012 establece la posibilidad de ampliar la duración máxima con un informe favorable de los equipos técnicos de valoración y orientación de la discapacidad competente, el grado mínimo de discapacidad para generar los beneficios deberá ser igual o superior al 33%.

### **3.1.5 Prórrogas del contrato**

El contrato de formación y el aprendizaje se podrá prorrogar hasta dos veces, con una duración mínima de cada prórroga de seis meses, dentro de la duración máxima del contrato hasta tres años, 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.11RD 1529/2012 y los art.8 y 64 ET.

Se consideran 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 de contrato y no hubiera mediado denuncia expresa.

El incumplimiento por la parte de la empresa del plazo señalado dará lugar a una indemnización a la persona trabajadora equivalente al salario correspondiente a los días que dicho plazo se ha incumplido.

### **3.1.6 Jornada**

El contrato para la formación y aprendizaje se realizará a jornada completa (suma de tiempo efectivo y formación teórica). No podrán celebrarse a tiempo parcial, de conformidad con lo establecido en el artículo 12.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo de trabajo efectivo habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, ni al 85% durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. (Artículo 36.1 del Estatuto de los trabajadores)

### **3.1.7 Periodo de prueba**

Según el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto de convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder los 6 meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En la empresa de menos de veinticinco trabajadores, el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados. El empresario y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de prueba. Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. En caso de despido de un trabajador en periodo de prueba no hay que abonarle indemnización por el tiempo trabajado.

### **3.1.8 Límites de contrato de formación por centro de trabajo**

Desde la entrada en vigor del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, no existe previsión normativa que limite el número de trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje, ni remisión al respecto al Convenio Colectivo de aplicación.<sup>5</sup>

Son varias las consultas resueltas por la Dirección General de Empleo al respecto, donde se indica que el convenio colectivo podrá establecer una concreta escala o límite al número de contratos de esta modalidad que puedan celebrar las empresas, sin embargo tal previsión “resultaría admisible únicamente en la medida en que tal limitación pueda estar razonablemente justificada, como sucedería por ejemplo si la misma se relaciona con las exigencias mínimas indispensables que hagan posible un cumplimiento adecuado de la obligación de tutorías vinculadas al contrato.

En el mismo sentido podrá dirigirse la actuación inspectora, pues si se constatará que el número de contratos para la formación y el aprendizaje es tal que no pueden ejercerse debidamente las tutorías, y con ello la enseñanza práctica consustancial al contrato para la formación y el aprendizaje, los indicios para declarar estos contratos en fraude de ley serían muy fuertes.

### **3.1.9 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.

En el plazo de un mes aproximadamente desde la finalización del contrato, el empresario debe emitir un Certificado con el nivel de formación práctica adquirida y la empresa formadora emitirá un certificado de formación teórica.

---

<sup>5</sup> El artículo 8.3 del RD 488/1998, preveía que “cada tutor no podrá tener asignados más tres trabajadores contratados para la formación, salvo que se determine un número distinto en los convenios colectivos”.

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

### **3.1.10 Derecho a la prestación por desempleo**

Los derechos del trabajador en relación con la seguridad social son los mismos que si fuera contratado bajo cualquier otro contrato. Es decir, la acción protectora de la seguridad social comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del fondo de garantía salarial.

### **3.1.11 Retribución del trabajador**

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con el establecido en el convenio colectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 11.2.g) del ET y el artículo 9 RD 1529/2012. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.<sup>6</sup>

SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL	
Diario	23,59€
Mensual	707,60€
Anual	9.906,40€(14 pagas)

El salario a percibir en un contrato para la formación y el aprendizaje durante el primer año es del 75% del SMI equivalente a 530,70€, y el segundo y tercer año percibirá el 85% del SMI equivalente a 601,46€<sup>7</sup>.

## **3.2 CONTRATO A TIEMPO PARCIAL con vinculación Formativa**

Es una medida de estímulo a la contratación y creación de empleo, de la que se pueden beneficiar tanto los empresarios como los trabajadores. Esta medida está regulada en el art. 9 del RD- Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

<sup>6</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Guía de actuación sobre los contratos para la formación y el aprendizaje desde el punto de vista laboral y de la seguridad social, 31 de mayo de 2016, pág. 15.

FO&CO Formación y Consultoría Global. Guía Contrato para la formación y el aprendizaje 2016.

<sup>7</sup> Real decreto 742/2016, del 30 de diciembre por el que se fija el SMI para 2017.

Los empresarios encuentran en esta medida de incentivo a la contratación una solución rápida y muy ventajosa para incorporar personal a su plantilla.

Ventajas e incentivos de este tipo de contrato:

- Reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 100% si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 trabajadores, o del 75% en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a 250 trabajadores, durante un máximo de 12 meses.
- Puede ser prorrogado por otros 12 meses, siempre que el trabajador continúe compatibilizando el empleo con la formación, o la haya cursado en los seis meses previos a la finalización de periodo de los doce primeros meses.
- Posibilidad de Formación Programada (bonificada).
- Sin horas presenciales por parte del trabajador.
- Alta inmediata del trabajador sin necesidad de tiempo de espera.

Este tipo de incentivo se puede aplicar a los contratos indefinidos y a los temporales en sus tres modalidades: los de obra o servicio, los eventuales por circunstancias de la producción y los de interinidad siempre y cuando se ajusten a una jornada parcial que no exceda del 50% (salvo en los casos de trabajadores acogidos al Sistema de Garantía Juvenil, que podrá llegar al 75% de forma pactada.)

Requisitos del trabajador:

- a) El trabajador debe estar inscrito en la oficina de empleo y ser menor de 30 años, o menor de 35 con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%, y además que cumpla al menos uno de los siguientes requisitos:
- b) Ser persona beneficiaria del Sistema de Garantía Juvenil. A partir de la entrada en vigor del R.D. Ley 6/2016 de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, todos los jóvenes inscritos en los Servicios Públicos de Empleo, que cumplan con los requisitos de la Garantía Juvenil, serán inscritos automáticamente en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
- c) De esta forma, todos los menores de 30 años inscritos en la oficina de empleo, pueden ser contratados a tiempo parcial con vinculación formativa, con una jornada del 75%, en lugar del 50% en caso de no estar inscrito.
- d) No tener experiencia laboral o que esta sea inferior a 3 meses.
- e) Proceder de otro sector de actividad. A estos efectos se entenderá por sector de actividad el identificado como Clase mediante un código numérico de cuatro cifras en el Anexo del Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009), de acuerdo con su artículo 3.d)
- f) Ser desempleado inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos durante 12 meses, durante los 18 meses anteriores a la contratación

- g) Carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de Formación Profesional o Certificado de Profesionalidad.

Los requisitos que debe cumplir la empresa para poder realizar esta modalidad de contrato son los siguientes:

- a) Esta medida de incentivo se aplica a las empresas, incluidos los trabajadores autónomos.
- b) Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, no deberán haber realizado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas a partir del 24 de febrero de 2013, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.
- c) Debe mantenerse el nivel de empleo alcanzado con el contrato durante, al menos un periodo equivalente a la duración de dicho contrato con un máximo de doce meses desde su celebración. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los incentivos.
- d) No se considera incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez del trabajador o por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup>Guía informativa Edutedis formación 2017. Educación Técnica a Distancia, S.L

#### **4 ACTIVIDAD FORMATIVA**

Según dispone el artículo 11.2. del ET en su primer párrafo “el contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo”.

El artículo 16.1 del Real Decreto 1529/2012, 8 de noviembre, aclara el tipo de formación vinculada a esta forma de contrato de trabajo, al disponer que la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, será la necesaria para la obtención de:

- Título de formación profesional medio o superior; o certificado académico que acredite la superación de uno o varios módulos profesionales relativos a un título de formación profesional (formación del sistema educativo).
- Certificado de profesionalidad, o acreditación parcial acumulable de uno o varios módulos formativos asociados a unidades de competencia que comprenda el certificado de profesionalidad (formación para el empleo).

No es preciso que el contrato para la formación y el aprendizaje se vincule con la matriculación del trabajador para un ciclo completo de formación profesional o certificado de profesionalidad, sino que es posible realizarse por uno o varios módulos profesionales o formativos relativos a las citadas titulaciones.

Dicho módulos formativos integran determinadas áreas de conocimiento que se pretenden alcanzar para cada titulación o ámbito profesional del aprendizaje.

Un módulo formativo finalizado y aprobado, podrá ser objeto de certificación parcial a efectos de:



- su acumulación, para la obtención de la titulación final a la que corresponde, o su convalidación, para otros estudios en los que dichos módulos sean coincidentes.

Asimismo, una vez aprobada la totalidad de los módulos vinculados a un cierto ciclo de formación profesional o certificado de profesionalidad, se obtendrán la titulación completa relativa a los mismos.

La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación, pudiendo solicitar el trabajador ante la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

Es de destacar, por otra parte, que los trabajadores con contrato para la formación y el aprendizaje quedan exentos de realizar el módulo de formación práctica de la titulación correspondiente, por entenderse completados por el trabajo en alternancia, en el caso en que la formación inherente al contrato se dirija a la obtención de un título de formación profesional, es preciso que la duración del contrato inicial y sus prórrogas tenga como mínimo un año para que se produzca la exención total del módulo de formación práctica.<sup>9</sup>

Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse a las necesidades de empresas y trabajadores.

Según indica el SEPE en su “buscador de especialidades formativas”, la formación complementaria tiene la consideración de formación transversal en áreas que se consideren prioritarias tanto en el marco de la Estrategia Europea para el Empleo y del Sistema Nacional de Empleo como en las directrices establecidas por la Unión Europea

---

<sup>9</sup> Artículo 16.5. del Real Decreto 1529/2012, 8 de noviembre.

Esta formación deberá ser previamente autorizada por el SPE competente junto con la autorización de inicio de la actividad formativa, por lo que esta deberá estar programada en el acuerdo para la actividad formativa.<sup>10</sup>

Durante el periodo de entre el 12/02/2012 y el 31/12/2015, por aplicación de la disposición transitoria octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se abrió la posibilidad de realizar contratos para la formación en supuestos en que existía título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionado con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición.

En dichos casos, el contenido de la actividad formativa sería el que sigue:

- Regla general: contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas en la página web del SEPE y Servicios Públicos de las comunidades autónomas (CC.AA.) para la ocupación o especialidad relativa a la actividad laboral contemplada en el contrato.
- En su defecto: contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por estas al SEPE a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

El contrato se celebrará a tiempo completo, destinándose una parte de ese tiempo al desempeño de una actividad laboral retribuida y otra parte al desarrollo de una actividad formativa relacionada con el puesto de trabajo que ocupa la persona trabajadora.

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

La asignación del trabajador a un puesto relacionado con la actividad formativa y compatible con el tiempo dedicado a la misma, es a su vez, condición necesaria para la aplicación de bonificaciones destinadas a financiar el coste de la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje-artículo 10 de la orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre-

<sup>10</sup> Artículo 11.2d. del ET, artículo 16, apartados 6 y 9, del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, y artículo 4.2 de la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre.

Por lo tanto, a efectos de valorar la compatibilidad de la prestación de servicios y la actividad formativa, habrá de atenderse por un lado a la coincidencia en el tiempo de los horarios de la actividad laboral y formativa.

Una vez se cuente con la autorización (expresa o tácita) para la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, se podrá proceder a la formalización del mismo, junto con el anexo relativo al acuerdo para la actividad formativa.<sup>11</sup>

Anexo al contrato: acuerdo para la actividad formativa

El acuerdo para la actividad formativa es un documento que acompaña al contrato para la formación y el aprendizaje y que ha de ser celebrado entre la empresa, el centro de formación y el trabajador, y en el cual se indicará la actividad formativa a desarrollar en el contrato.

Dicho acuerdo será inicialmente remitido al SPE a efectos de solicitar la autorización previa de la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, debiendo, una vez obtenida esta de forma expresa o tácita, anexarse al contrato de trabajo.

Los requisitos mínimos del citado anexo son los marcados por el artículo 21 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, y los artículos 3, 4, 6 de la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre.

Destacan a efectos de la actuación inspectora:

- Identificación de la empresa y su tutor- identificación del trabajador- identificación de la empresa formadora y el tutor designado-
- Actividad formativa a llevar a cabo

---

<sup>11</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Guía de actuación sobre los contratos para la formación y el aprendizaje desde el punto de vista laboral y de la seguridad social, 31 de mayo de 2016, pág. 18, 31. Existen dos Anexos para el contrato para la formación

- Anexo I: acuerdo para la actividad formativa en el contrato para la formación.
- Anexo II: acuerdo para la actividad formativa en el contrato para la formación en los supuestos en que no exista título de FP, certificado de profesionalidad o centro disponible.

- Modalidad de impartición de la formación
- Número de horas de formación anuales distribuidas en los años de duración del contrato
- Distribución de la actividad laboral y formativa (calendario, jornada, programación y horarios en los que los trabajadores realizarán su actividad laboral y de formación.
- Denominación de la actividad formativa disgregada por módulos formativos/profesionales, así como la formación complementaria en su caso vaya a llevarse a cabo.

La persona titular de la empresa deberá tutelar el desarrollo de la actividad laboral, ya sea asumiendo personalmente dicha función, cuando desarrolle su actividad profesional en la empresa, ya sea designado, entre su plantilla, a una persona que ejerza la tutoría; siempre que, en ambos casos la misma posea la cualificación o experiencia profesional adecuada. La persona que ejerza la tutoría en la empresa será responsable del seguimiento del acuerdo para la actividad formativa anexo del 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.

El centro formativo designará una persona, profesora o formadora, como tutora responsable de la programación y seguimiento de la formación, así como de la coordinación de la evaluación con los Profesores y/o tutores que intervienen. Asimismo, esta persona será interlocutora con la empresa para el desarrollo de la actividad formativa y laboral establecida en el contrato.

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 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.

El trabajador se compromete a prestar el trabajo efectivo y participar de manera efectiva en la actividad formativa relacionada, considerándose que las faltas de puntualidad o de asistencia no justificadas a las acciones formativas podrán ser calificadas como faltas al trabajo a los efectos legales oportunos.

Con el fin de facilitar su adecuación al régimen de alternancia con la actividad laboral en la empresa, las actividades formativas inherentes a los contratos para la formación y el aprendizaje se podrán ofertar o impartir, en el ámbito de la formación profesional para el empleo, en las modalidades presencial, teleformación o mixta, y en ámbito 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. Asimismo dichas actividades formativas podrán concentrarse, en los términos que acuerden de forma expresa las partes contratantes, en determinados periodos de tiempo respecto a la actividad laboral durante la vigencia del contrato. Las actividades formativas podrán organizarse con una distribución temporal flexible que en todo caso deberá garantizar que el trabajador pueda cursar los módulos profesionales de ciclo formativo o los módulos formativos del certificado de profesionalidad.

La duración de la actividad formativa será, al menos, 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 del contrato. El periodo de formación se desarrollará durante la vigencia del contrato para formación y aprendizaje.

La actividad formativa inherente al contrato para la formación y aprendizaje se realizará con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal. Las empresas podrán financiarse el coste de la formación inherente al contrato mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, con cargo a la partida prevista en el presupuesto el SEPE (Artículo 24 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre)

La orden ESS/2518/ 2013, de 26 de diciembre, desarrolla el artículo mencionado en el apartado anterior, estableciendo la forma de cálculo de los costes de financiables de la formación, a través de los siguientes módulos económicos:

- Formación presencial: 8€/hora/participante.
- Formación a distancia o tele formación: 5€/hora/participante.

La cuantía máxima de las bonificaciones que podrá aplicarse la empresa para la financiación de los costes de formación, será la que resulte de multiplicar el correspondiente modulo económico por un número de horas equivalente al 25% de la jornada durante el primer año del contrato y el 15% de la jornada el segundo año y tercer año

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 gestión. En todo caso, el control de las bonificaciones 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.<sup>12</sup>

### **Calculo de los costes del contrato de formación a distancia**

Para conocer la cantidad bonificada del contrato para la formación y el aprendizaje, será necesario calcular el coste de la formación teórica del contrato.

Para el primer año, los costes de la formación teórica serán el 25% de la jornada del contrato o prórroga con duración de un año. Por tanto, si el total de la horas anuales son 516, le corresponderá 43 horas mensuales, que multiplicadas por 5€/hora, son un total de 215 euros al mes.

Meses completos: 43 horas x 5€/ hora=215€

Para calcular el coste de la formación teórica del contrato de formación, realizaremos la siguiente fórmula: 43 horas/mes: 30 días /mes =1,433 horas.

Nº días trabajados x1, 433 horas – Total horas (Redondeamos quitando los decimales)

Ejemplo: 7 días por 1,433-10,031 horas, (redondeo- 10) x (5,00€)- 50,00€

Para el Segundo y Tercer año, los costes de formación teórica serán el 15% de la jornada del contrato o prórroga, siendo un total de 312 horas anuales, correspondiéndole 26 horas mensuales, que multiplicadas por 5€/hora, son un total de 130 euros al mes.

Meses completos 26 horas x 5€/ hora =130€<sup>13</sup>

El proyecto de formación dual profesional deberá ser autorizado por la Administración educativa correspondiente y se formalizará a través de un convenio con la empresa colaboradora en las condiciones que las Administraciones educativas establezcan. El convenio contemplará, como mínimo, los siguientes aspectos:

- a) El programa de formación.

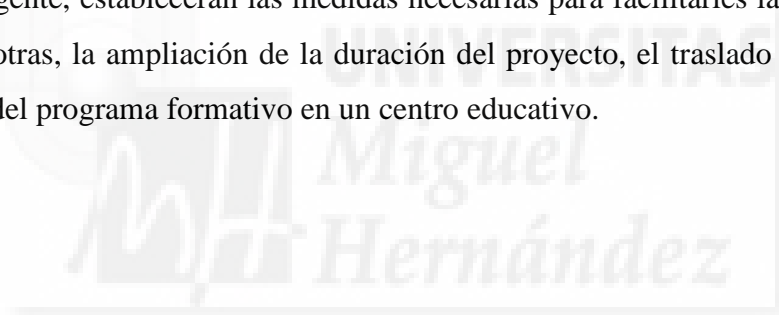
---

<sup>12</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Guía de actuación sobre los contratos para la formación y el aprendizaje desde el punto de vista laboral y de la seguridad social, 31 de mayo del 2016, pág. 35.

<sup>13</sup> Guía informativa Edutedis formación 2017. Educación Técnica a Distancia, S.L.

- b) El número de alumnos participantes.
- c) El régimen de becas.
- d) La jornada y horario en el centro y en la empresa.
- e) Las condiciones que deben cumplir empresas, alumnos, Profesores y tutores.
- f) Los seguros necesarios para el alumnado y el profesor para la cobertura de la formación.

Los estudiantes, y en todo caso de ser menores de edad los tutores legales, tendrán derecho a la adecuada información y orientación sobre los proyectos en los que participen. Los alumnos y tutores legales, en su caso, deberán adoptar el compromiso de cumplir las condiciones del proyecto y de la empresa participante establecidas en el convenio. El alumno tendrá obligación de cumplir con el calendario, la jornada y el horario establecidos en el programa. En el caso de que los alumnos no superen alguno de los módulos profesionales, las Administraciones educativas, en el marco de la normativa vigente, establecerán las medidas necesarias para facilitarles la obtención del título; entre otras, la ampliación de la duración del proyecto, el traslado de centro o la finalización del programa formativo en un centro educativo.





## **SEGURIDAD SOCIAL**

### **5.1 El contrato para la formación y el aprendizaje y su normativa en la Seguridad social**

Contingencias que tienen cubiertas los trabajadores; la acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

Durante el año 2017, la cotización a la Seguridad Social y demás contingencias protegidas por los trabajadores que hubieran celebrado un contrato para la formación y el aprendizaje se efectuará de acuerdo con lo siguiente:

- a) La cotización a la Seguridad Social consistirá en una cuota única mensual de 40,13 euros por contingencias comunes, de los que 33,46 euros serán a cargo del empresario y 6,67 euros a cargo del trabajador, y de 4,60 euros por contingencias profesionales, a cargo del empresario.
- b) La cotización al Fondo de Garantía Salarial consistirá en una cuota mensual de 2,54 euros, a cargo del empresario.
- c) A efectos de cotización por formación profesional, se abonará una cuota mensual de 1,39 euros, de los que 1,23 euros corresponderá al empresario y 0,16 al trabajador.
- d) Cuando proceda cotizar por desempleo, la base de cotización será la base mínima correspondiente a las contingencias por accidentes de trabajo y

enfermedades profesionales, a las que será de aplicación el tipo y la distribución del mismo a que se refiere el artículo 32.2. a).1º.

e) Tablas de cotizaciones a la Seguridad Social en 2016/2017.

Año 2016			
Concepto	Empresa	Trabajador	Total
Contingencias comunes	30,98€	6,18€	37,16€
Desempleo	42,04€	11,85€	53,89€
FOGASA	2,35€	-	2,35€
Formación Profesional	1,14€	0,15€	1,29€
Accidente de trabajo (IT=2,38€ IMS=1,88€)	4,26€	-	4,26€
<b>TOTAL</b>	<b>80,77€</b>	<b>18,17€</b>	<b>98,94€</b>

Año 2017			
Concepto	Empresa	Trabajador	Total
Contingencias comunes	33,46€	6,67€	40,13€
Desempleo	45,40€	12,18€	58,20€
FOGASA	2,54€	-	2,54€
Formación Profesional	1,23€	0,16€	1,39€
Accidente de trabajo (IT = 2,57€ IMS = 2,03€)	4,60€	-	4,60€
<b>TOTAL</b>	<b>80,23€</b>	<b>19,01€</b>	<b>106,86€</b>

Incentivos cuando la contratación se celebre con trabajadores desempleados, inscritos como demandantes de empleo:

- Las empresas tendrán derecho, durante la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción del 100% de la cuotas de 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, correspondiente a dichos contratos, 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. En el supuesto de trabajadores inscritos en el Sistema de Garantía Juvenil, este incentivo, en los mismos porcentajes, consistirá en una bonificación a partir de 1 de enero de 2017.
- Asimismo, en los contratos para la formación celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior se reducirá el 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante la vigencia del contrato, incluidas sus prorrogas.

Los contratos para la formación y el aprendizaje, si se transforman en indefinidos a la finalización de su duración inicial o prorrogado, cualquiera que sea la fecha de celebración tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500€/año, durante tres años. En el caso de las mujeres, dicha reducción será de 1.800€/año.

En el supuesto de trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, este incentivo consistirá en una bonificación a partir del 1 de enero de 2017.

Para poder acogerse a estos incentivos se habrán de cumplir los requisitos (deben ser desempleados inscritos en la oficina de empleo como demandantes de empleo antes de formalizar el contrato) y no encontrarse en las causas de exclusión completados en la sección 1ª del capítulo 1 de la Ley 43/2006, artículo 6 que se detallan a continuación:

- No se tendrá derecho a estas reducciones cuando las contrataciones se realicen a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos administradores en una sociedad.

- El trabajador contratado no puede haber estado vinculado a la empresa o grupo de empresas en los 24 meses anteriores con un contrato indefinido o en los últimos 6 meses mediante un contrato temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o sustitución por jubilación.
- El trabajador contratado no puede haber finalizado un contrato indefinido a los 3 meses anteriores a la contratación de otra empresa. No se aplicara a esta exclusión cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo.
- Las empresas que hayan extinguido por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratados bonificados, quedaran excluidas por un periodo de 12 meses de estas reducciones. La citada exclusión afectara a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.
- No tendrán derecho a las reducciones aquellas empresas que no se encuentre al corriente en los pagos a la Seguridad Social o con Hacienda.<sup>14</sup>

## **5.2 Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad social sobre los contratos para la formación y el aprendizaje desde el punto de vista laboral y de la seguridad social.**

La Subdirección General para la Inspección en materia de Seguridad Social, Economía Irregular e Inmigración, en colaboración con la Subdirección para la Coordinación en materia de Relaciones Laborales, Prevención de Riesgos Laborales y Medidas de Igualdad, han elaborado una guía, con objeto de atender a las dudas que desde las distintas Inspecciones Provinciales vienen planteándose respecto del contrato para la formación y el aprendizaje, en tanto las irregularidades que en el mismo pueden detectarse afectan a ámbitos tan diversos como el laboral, de Seguridad Social y de formación en el empleo.

El contrato para la formación y el aprendizaje nació con la finalidad de ofrecer a los jóvenes sin estudios, una formación teórica y práctica mediante la cual aprendieran el desempeño de un oficio o puestos de trabajo, facilitando de este modo, el acceso y mantenimiento en el mercado de trabajo.

---

<sup>14</sup> Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Guía de contratos, enero 2017. Contrato para la formación y el aprendizaje, pág. 118.

La regulación de este contrato ha sufrido cambios significativos en los últimos años, con el objeto de impulsar su utilización, mediante la flexibilización de sus características fundamentales, como el perfil y edad del trabajador, la formación a la que se vincula el contrato de trabajo, las retribuciones, los incentivos aplicables, y finalmente la posibilidad de formalizar este tipo de contratos de trabajo a través de empresas de trabajo temporal.

Es cierto que este tipo de contratos supone la oportunidad de muchos trabajadores de incorporarse al mercado de trabajo y formarse simultáneamente para ello, el incremento en el uso de esta modalidad contractual se ha visto acompañado en los últimos años, de la comprobación por parte de la Inspección de Trabajo de la existencia de irregularidades en buena parte de ellos, llegando incluso al fraude de ley, debido a los beneficios que esta fórmula de contratación comporta para las empresas: costes salariales limitado, cuotas de Seguridad Social reducidas, aplicación de bonificaciones por la formación impartida a los trabajadores, y de subvenciones autonómicas para fomento de la contratación.

Este tipo de fraude tiene unas consecuencias negativas tanto sobre los trabajadores afectados, que se encuentran de por sí en una situación de vulnerabilidad laboral y que ven reducidos sus salarios y bases de cotización; como sobre el propio sistema de Seguridad Social, dados los beneficios existentes sobre la cotización empresarial.

Por dicho motivo la comprobación de la existencia de irregularidades en el uso del contrato para la formación y el aprendizaje, debe acompañarse de una actuación compleja donde las empresas deberán proceder, en su caso, a la devolución de las bonificaciones, al ingreso de cotizaciones correspondientes, y abono de los salarios debidos.

El objetivo de la actuación inspectora será el de revisar que los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados tengan por objeto la formación del trabajador, desde un punto de vista teórico y práctico, en régimen de alternancia con el trabajo, y que tales requisitos se cumplan y se mantengan tanto en el inicio de la relación laboral, como durante su desarrollo.

Asimismo, y dado que, tal y como se ha expresado, este tipo de contratos de trabajo tienen numerosas ventajas desde el punto de vista retributivo y de Seguridad Social (cuotas limitadas de Seguridad Social, reducciones en cuotas y bonificaciones por costes de formación y tutoría), corresponderá comprobar no solo si los contratos han sido celebrados en fraude de ley, obteniendo indebidamente tales ventajas, sino además, si se produce alguno de los supuestos de exclusión de aplicación de tales beneficios.

Antes de la visita de inspección, y con el objeto de tener una visión global del uso del contrato para la formación en la empresa objeto de investigación, el actuante deberá proceder a recopilar la siguiente información relevante a través de ESIL, INTEGRA, y SICOIWEB, si bien, en ocasiones, parte de la misma será aportada desde la Herramienta de lucha contra el fraude.

- Número de contratos para la formación y el aprendizaje en comparación con el número de trabajadores con contrato ordinario. Para ello se tomarán los datos del Código Cuenta Cotización (CCC) ordinario y CCC de formación utilizando la aplicación ESIL, o solicitando “Antecedentes de afiliación” en INTEGRA.
- Duración media de los contratos para la formación y el aprendizaje. Se solicitará “Antecedentes de afiliación cotización” de los últimos años, del CCC de formación.
- Edad de los trabajadores. En el caso de que el contrato para la formación y el aprendizaje se haya celebrado con algún trabajador mayor de 30 años, habría que comprobar con posterioridad que no se encuentran en alguno de los colectivos que quedan excepcionados de límite alguno de edad.
- Recopilación de los contratos y anexos al mismo (acuerdo para la formación). Se solicitará dicha información a través de la aplicación SILCOIWEB, o bien, de no

estar disponible en la misma, al Servicio Público de Empleo autonómico, pues resultan de especial trascendencia para encauzar la actuación inspectora.

Una vez dispongan de ambos documentos revisaran cuestiones tales como:

- Que la duración al contrato sea entre 1 y 3 años. Si fuera de 6 meses a un año, deberá revisarse con posterioridad si el Convenio Colectivo de aplicación prevé tal duración.
- Puestos de trabajo que suelen ocuparse a través del contrato para la formación y el aprendizaje.
- Que el puesto de trabajo y formación estén relacionadas a priori. Posteriormente se comprobará mediante visita que esto es así.
- Que existe tutor de formación y de empresa.
- Que la empresa formadora está acreditada
- Que la formación vinculada al contrato se imparta a través de alguna de las modalidades previstas legalmente.
- Que la formación se corresponda con alguna de las que pueden dar lugar a un contrato para la formación y el aprendizaje.
- Que las horas dedicadas a formación y actividad laboral se encuentran dentro de los límites marcados en la norma.
- La compatibilidad horaria entre la prestación de servicios en la empresa y la formación teórica a recibir por el trabajador.

Se consultarán al Servicio Público de Empleo de si existe solicitud y/o autorización expresa o tácita para el inicio de la actividad formativa inherente al contrato, e impresión del detalle de cotización mensual de los trabajadores, pues de detectarse con posterioridad a la actuación inspectora la existencia de fraude de ley, la tramitación de baja retroactiva en el CCC de formación, implicará la pérdida en ESIL del detalle de cotización y bonificaciones correspondientes a estos trabajadores, dificultando de ese modo la realización de Actas de Liquidación.

Una vez dispongan de todos los datos anteriores que permitan tener una idea global del uso del contrato para la formación y el aprendizaje en la empresa, deberá efectuarse VISITA de inspección, a fin de revisar los contratos que aún se encuentren en vigor.

Las visitas se realizarán en los periodos en que según el Anexo se encuentre el trabajador realizando la formación teórica, con la finalidad de comprobar que realmente se respeta la misma.

En el caso de que los trabajadores no se encontraran en el centro de trabajo en el momento de la visita, se procederá a realizar CITACION para su entrevista posterior.

Si por el contrario, se investigaran contratos ya extinguidos, la CITACIÓN de los trabajadores será objeto de valoración por el actuante.

Debe señalarse que la jurisprudencia es especialmente exigente con la labor fiscalizadora que debe realizar la empresa; en el control de la formación a distancia/teleformación; en la realización efectiva y aprovechada de la formación; y en la correspondiente entre la misma y la práctica en el trabajo que debe ser tutelada y supervisada expresamente.

Se entrevistará individualmente a los trabajadores en formación, a fin de comprobar:

- Si los trabajadores han realizado previamente algún contrato para la formación y el aprendizaje con esa u otra empres, y respecto de qué titulación.
- Si los trabajadores han prestado servicios previamente en esa misma empresa para el mismo puesto de trabajo.
- Los puestos que ocupan y funciones que realizan.
- La formación teórica que reciben, la adecuación de la misma de la actividad desarrollada, y el tiempo dedicado a ambos.
- La modalidad de impartición de la formación. En caso de tratarse de teleformacion, deberán revisarse las aptitudes y medios del trabajador en el uso de sistemas informáticos necesarios para el desarrollo de la formación.
- Si los trabajadores conocen el nombre de la entidad formadora, y se realiza algún seguimiento de su formación por parte de la misma y de la empresa contratante.
- La existencia o no de un tutor laboral, su preparación/ cualificación profesional, y si la labor del mismo se corresponde con la que marca la normativa, así como el tiempo que dedica al seguimiento enseñanza laboral de los trabajadores en formación.



- Los horarios de prestación de servicios ( si realizan trabajos a turnos, nocturno, u horas extraordinarias). Al respecto puede ser solicitado registro de jornada, y/o cuadrantes de trabajo de disponerse de estos últimos.

Se entrevistará asimismo al tutor laboral para comprobar:

- Si tiene la cualificación y experiencia profesional necesaria para llevar a cabo dicha función.
- Si presta servicios en el centro de trabajo, y coincide en horario con los trabajadores objeto del contrato para la formación y el aprendizaje.
- Cuantos trabajadores tutoriza, y si conoce sus nombres y puestos de trabajo, así como rutina de tutoría realizada.
- Si cumple con las obligaciones que le son propias establecidas 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 para la formación profesional dual.

Se solicitará a la empresa la siguiente documentación para su posterior revisión:

- Copia de la solicitud y autorización del SPE autonómico para el inicio de la actividad formativa inherente al contrato.
- Contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje y acuerdo para la actividad formativa, a fin de poder revisar su contenido y la adecuación del mismo con lo comprobado en la visita.
- Justificación de la información a los representantes legales de los trabajadores del acuerdo para la actividad formativa.
- Informes sobre el desempeño del puesto de trabajo y resultados de aprendizaje alcanzados por los trabajadores que hayan finalizado su contrato para la formación y el aprendizaje en meses previos.
- Facturas mensuales del centro de formación, así como justificante de pago de las mismas. A estos efectos podrá revisarse la contabilidad de la empresa, pues en la misma deben identificarse los costes de formación objeto de bonificación.
- Nominas de los trabajadores durante todo el periodo de duración del contrato de trabajo.

- Convenio Colectivo de aplicación (referencia de publicación) para revidar la retribución correspondiente al trabajador, limite de contratos para la formación y el aprendizaje por tutor, duración mínima o máxima de los contratos.

Se solicitará a entidad formadora información sobre el estado de la formación del trabajador:

- Programación formativa.
- Material didáctico aportado a los alumnos.
- Si la formación fuera presencial o mixta, la documentación acreditativa de la asistencia diaria de los participantes, fechada y firmada. Estas asistencias podrían ser cotejadas con el registro de jornada, a fin de comprobar la falta de fichaje en la empresa esos días.
- Si la formación fuera on line, relación de accesos de los alumnos/trabajadores, tutorías y chats.
- Correos de seguimiento del tutor de formación respecto del trabajador.
- Ejercicios realizados respecto del total planteados (y fechas de los mismos), pruebas de evaluación y calificación de las mismas.
- Tiempo total dedicado (días y horas de presencia o de conexión)

En tanto que la gestión y control de esta formación es competencia del SPE autonómico, podrá solicitarse al mismo, informe sobre el aprovechamiento de la formación inherente a este tipo de contratos por parte del trabajador.

En el apartado de la Doctrina veremos el resultado de la actuación inspectora, de la puesta en conjunto de toda la información anterior.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Guía de actuación sobre los contratos para la formación y el aprendizaje desde el punto de vista laboral y de la seguridad social, 31 de mayo de 2016, pág. 1-6.



## **6. DOCTRINA**

Dentro de este apartado merece mención especial el estudio que realiza Antonio Sempere Navarro del que podemos destacar la segunda modalidad contractual de la que se ocupa el artículo 11 del ET es el “contrato para la formación y el aprendizaje”, denominación con la que el RDL 10/2011 integró la tradicional de contrato de aprendizaje y la más moderna de contrato para la formación acuñada por la LRL.

Una vez más (y con toda seguridad, no la última) se ha modificado el régimen legal de este contrato; en esta ocasión, por la LRML-2012, que introduce algunos cambios al texto del precepto redactado por el RDL 10/2011. La peculiaridad de esta modalidad contractual reside en la finalidad del contrato: formar al aprendiz para capacitarle teórica y prácticamente para desempeñar un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, definido como tal en el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.

- a) Sólo puede celebrar un contrato para la formación y el aprendizaje el trabajador falto de la “cualificación profesional” acreditada por la titulación o el certificado precisos para suscribir un contrato en prácticas, es resaltado por el ET con toda lógica, pues el contrato carecería de objeto si el trabajador poseyera ya la cualificación a la que se dirige el contrato (en este sentido, STS 18 diciembre 2000[RJ 2001, 824]). Además, fija la norma un requisito positivo, referente a la edad (requisito, por cierto, no exigido en el contrato en prácticas) y consiste en que, como regla general, sólo los mayores de 16 años y menores de 25 pueden contratar como trabajadores en formación. El vigente precepto mantiene la excepción a favor de la posibilidad de contratación de los mayores de esta edad para los trabajadores discapacitados. La LRML- 2012 ha añadido a esa excepción otra referente a las personas en situación de “exclusión social”, en los términos de la LEY44/2007, de 13 diciembre, esto es trabajadores ocupados en empresa de inserción debidamente autorizados. Quedan, pues, fuera de estas dos únicas excepciones en cuanto a la edad máxima de contratación grupos o colectivos que lo estuvieron con anterioridad al RDL 10/2011: determinados trabajadores extranjeros, desempleados de larga duración, personas incorporadas a casas de oficio, escuelas-taller o talleres de empleo, etc.

Como ya hemos mencionado anteriormente, la incorporación de estos colectivos hacia perder la naturaleza del contrato, que es la formación profesional y práctica desempeñando un puesto de trabajo en la empresa.

Una excepción a la edad máxima de los 25 años, es hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por 100 podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que sea de aplicación el límite de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2. a) del estatuto de los trabajadores.

b) En materia de duración, el régimen legal ha experimentado varios vaivenes: en el texto del ET anterior a 1995 la duración mínima y máxima (3 meses y 3 años respectivamente) constituían reglas de derecho necesario; con posterioridad, el convenio colectivo sectorial podría fijar “otras duraciones” en relación con la naturaleza de la actividad objeto de contratación y con las exigencias formativas; y sólo en defecto de convenio regían las duraciones de 6 meses a 2 años (límite éste al que rebajo el anterior de 3 años la Ley 63/1997). Con todo, la discrecionalidad de la autonomía colectiva para fijar la duración del contrato era relativa, rigiendo en todo caso los límites de 6 meses a 3 años. Tras la reforma llevada a cabo la duración del contrato se fija entre uno y tres años, y se sigue encomendando a la negociación colectiva- tanto a la sectorial como a la empresa; la ley no distingue- acomodar tal duración a las necesidades de la empresa. Esta posible acomodación consiste tanto en la facultad de reducir la duración mínima del contrato de un año a seis meses como de reducir la duración máxima legal de tres años. Lo que las partes no pueden hacer es incrementar esta duración máxima, que constituye una regla legal de derecho necesario absoluto.

La norma no altera la regla de derecho necesario según la cual el citado contrato no puede exceder en ningún caso de tres años; lo que hace el legislador es permitir a los contratantes que gestionen esos tiempos, facultándoles para fijar una duración inicial más corta, que posteriormente, a la vista de la situación de la empresa, puede ser aplicada. El legislador, sin embargo, no llega a permitir a las partes que fijen la duración de esas posibles dos prórrogas, sino que determina la duración mínima de cada una de ellas (seis meses).

- c) Cumplido un contrato para la formación al alcanzar su duración máxima, no habría causa (y por tanto se prohíbe por la Ley) para celebrar un nuevo contrato de esa índole, fuera con la misma o con distinta empresa. La LRML-2012 hace expresa una salvedad que ya se deducía de la anterior redacción del precepto (vid. La 8ª edición de esta obra), a saber, que tal prohibición de celebrar un nuevo contrato para la formación y el aprendizaje no rige cuando dicho contrato tenga por objeto la obtención de una cualificación profesional distinta de la ya alcanzada con el cumplimiento de contrato anterior.

La LRML-2012 mantienen también la prohibición de celebrar un contrato para la formación y el aprendizaje en un determinado oficio o especialidad cuando ya en la misma empresa se prestó ese mismo trabajo durante más de 12 meses (lo que hace presumir el conocimiento del oficio y la innecesaridad de aprenderlo; y, en fin, lo fraudulento del contrato formativo). No se entiende muy bien la regla limitativa según la cual la prohibición rige sólo cuando ambos contratos se celebran con la misma empresa [¿por qué no con la misma o distinta empresa, siguiendo el criterio del segundo párrafo de este mismo apartado c)?].

- d) La primera cláusula de esta letra, que fue introducida por el RDL 10/2011 y ha sido reproducida por la LRML- 2012, hace referencia al importante tema del procedimiento para adquirir la formación correspondiente al contrato para la formación y el aprendizaje.

También, como novedad frente al texto del art.11.2 aprobado por el RDL 10/2011, ha introducido la LRML-2012 un cuarto párrafo en la letra d) de este art.11.2 según el cual la financiación de la formación será objeto de regulación reglamentaria. La importante materia de financiación de las actividades formativas, que regulan respectivamente la financiación de los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados entre 31 de agosto de 2011 y 12 de febrero de 2012, y los celebrados a partir de esta última fecha. En sustancia, estas extensas disposiciones tienen como eje común la asunción por el SEPE de la bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social correspondiente a los citados contratos.

El art. 24 RD 1529/2012 se ha encargado por su parte de desarrollar reglamentariamente el régimen de la financiación de la actividad formativa correspondiente al contrato. A tal

efecto, dispone que dicha financiación se realizará con cargo a los presupuestos del SEPE alcanzando a: a) bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social; b) subvenciones a las Comunidades Autónomas y en su caso al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, para financiar los costes que correspondan a dichas Administraciones a consecuencia de la celebración de convenios de colaboración.

El control de la gestión de las aludidas bonificaciones corresponde al SEPE. Cuando el empresario incumpla sus obligaciones formativas en el ámbito del contrato para la formación y el aprendizaje, deberá reintegrar dichas bonificaciones.

El apartado d) de este artículo es muy llamativo a la hora de contratación por parte de las empresas, ya que tendrán bonificadas las cuotas empresariales de la Seguridad Social. Uno de los puntos de este estudio es analizar si realmente se le está dando un uso correcto, y se respetan los apartados mencionados como: la formación y el tiempo de dedicación, la edad permitida para contratar, etc.

- e) Se ocupa este párrafo de regular la forma en que puede acreditarse la cualificación obtenida tras el cumplimiento del contrato para la formación y el aprendizaje.
- f) El precepto parte de la distinción, básica en la materia, entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de formación. En tal sentido disponen que ambos han de ser compatibles, estableciendo una norma de derecho necesario: “el tiempo de trabajo efectivo” no puede ser superior al 75 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo durante el primer año del contrato, y que en el segundo año el tiempo de trabajo efectivo se puede ampliar hasta el 85 por 100. La distinción de periodos y de tiempo máximos de trabajo efectivo resulta razonable: es lógico que en el segundo año de aprendizaje el trabajador, contando ya con la experiencia laboral (y la formativa) del primer año puedan incrementar en un 10 por 100 su prestación laboral. El precepto añade que “en su defecto” (esto es, cuando no haya jornada máxima fijada en convenio colectivo), el tiempo de trabajo efectivo “no podrá ser superior (...) a la jornada máxima legal”. Interpretada literalmente, esta frase significaría que el tiempo de trabajo podría igualar a la jornada en su integridad, con lo que, en tal caso, no habría tiempo para la formación. Más

correcta era la redacción anterior al RDL 10/2011, que fijaba un porcentaje mínimo al tiempo de formación tanto si la jornada la fijaba el convenio como si la fijaba la ley

g) Sólo se retribuye el tiempo de trabajo efectivo, y no el tiempo dedicado a la mera formación. La remuneración del tiempo de trabajo en el contrato para la formación y el aprendizaje sigue siendo, por lo demás, materia cuya determinación se encomienda a la negociación colectiva, que no fija límite alguno a los convenios colectivos, y solo en defecto de la negociación colectiva entraba en juego la regla legal aplicable al salario mínimo interprofesional.

h) El presente apartado, contiene reglas cuyo contenido se refiere a cuestiones de estricta Seguridad Social, cosa infrecuente en una norma típicamente de Derecho del Trabajo como es el ET. La precariedad del contrato para la formación antes de su reforma por la Ley 63/1997 se refleja también en cuanto a la protección de los trabajadores por la Seguridad Social. Éstos no estaban cubiertos en materia de incapacidad temporal debida a contingencias comunes, protección a la familia y desempleo, y además las bases de cálculo de las prestaciones económicas se reducían en 75 por 100 con relación a las bases mínimas ordinarias (RD 2317/1993). La Ley 63/1997 corrigió en parte esa precariedad ampliando la cobertura de la Seguridad Social a las prestaciones económicas por incapacidad temporal debida a riesgos comunes y por maternidad. El Gobierno, habilitado a tal fin por la propia disp.transit. 4ª, aprobó en el marco del RD 488/1998, fijando, además, la cotización de Seguridad Social correspondiente a estos contratos. La cotización a la Seguridad Social, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial se debe determinar anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Procedieron a dar nueva redacción al precepto, declarando cubiertas “todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo (y también la protección del Fondo de Garantía Salarial.)



- a) De acuerdo con este precepto, si el trabajador continúa al servicio de la empresa, se entiende que su contrato se ha transformado en uno ordinario, que no podrá ser precedido por un periodo de prueba, y la duración de aquel se computará como antigüedad en la empresa. Sobre la jurisprudencia que considera el tiempo de formación como computable en cuanto a antigüedad en la empresa, vid. SAN 22 de enero 1999 (AS 1999, 109), con apoyo en STS 12 noviembre 1993 (RJ 1993, 8684).<sup>16</sup>

#### Resultado de la actuación inspectora

De lo expuesto en el punto 5.2, podrían darse las siguientes circunstancias:

- a) Que se observen incumplimientos tales, que determinen la existencia de FRAUDE DE LEY en el uso del contrato para la formación y el aprendizaje.

El fraude de ley queda definido en el artículo 6.4 del Código Civil “Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir”.

Los efectos de la existencia de fraude de ley se recogen en el artículo 14.3 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre “Se presumirán por tiempo indefinido y a jornada completa los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados en fraude de ley”.

Es preciso en este punto aclarar dos cuestiones. La primera de ellas, es que el fraude de ley no se presume, sino que es precisa su acreditación, siendo la entidad de incumplimiento que aboca a tal conclusión, de gravedad tal, que desnaturalizan la finalidad del contrato.

La segunda, que una vez opere la existencia de fraude de ley, y la aplicación de la presunción del contrato como indefinido a tiempo completo, deberá realizarse desde su inicio.

---

<sup>16</sup> Sempere Navarro, Antonio, Comentarios al Estatuto de los trabajadores, Aranzadi, 2012, pág. 91-114.

A continuación se relacionan algunos supuestos que pueden dar lugar a la existencia de fraude de ley:

- Cuando no se den los requisitos básicos precisos para poder celebrar un contrato para la formación y el aprendizaje (edad, falta de cualificación previa o experiencia laboral en el puesto, falta de relación entre el puesto y la formación a impartir, falta de autorización del acuerdo formativo cuando sea preceptivo- este último elemento debe acompañarse de otros que refuercen la existencia de fraude ley-...) <sup>17</sup>
  
- Cuando el objeto del contrato no sea la cualificación profesional del trabajador, y así se observa de la inexistencia real de formación teórica o práctica (no hay tutorías, no hay seguimiento, el trabajador no cumple con la parte formativa del contrato...), y/ o cuando la prestación de servicios laborales tiene una incidencia principal en la relación laboral de la empresa, en detrimento de la formación. <sup>18</sup>
  
- La elevada proporción de trabajadores con contrato para la formación y el aprendizaje por sí solo no implica la existencia de fraude de ley. Sin embargo, si se aplicará tal figura cuando exista prueba suficiente de su uso fraudulento, con abuso de derecho y con el objeto de abaratar costes empresariales (salarios, Seguridad Social) en detrimento de los derechos de los trabajadores y de la Seguridad Social.

---

<sup>17</sup> TSJ de Castilla y León de Valladolid, en sentencia de 9 de julio de 2001, aprecia fraude de ley por la falta de adecuación entre titulación y actividad a desarrollar.

<sup>18</sup> STSJ de Castilla la Mancha, nº 26/2003, donde se aprecia fraude de ley por la omisión de la obligación de tutelar el desarrollo del proceso formativo e incumplimiento de la formación: número de horas inferior al 15% en relación a la duración del contrato. STSJ Comunidad Valenciana, de 23 de septiembre de 2014, la cual estima que habrá que examinar en cada caso concreto en que se denuncie el incumplimiento de la obligación empresarial de formación, si aquel debe calificarse de total por su amplitud y trascendencia, o simplemente de parcial, pues según sea la calificación se podrá sostener o no la consideración de fraude de ley en la contratación y la consecuencia de considerar la relación laboral como común u ordinaria.

En este caso, lo relevante es si el objeto del contrato es meramente la prestación de servicios, o la formación del trabajador, siendo un elemento de juicio a tener en cuenta el seguimiento efectuado por el tutor laboral. Se verificará específicamente si el tutor laboral tiene capacidad suficiente para realizar el seguimiento y formación práctica de un número elevado de trabajadores, si fuera el caso.

- Rotación de contratos para la formación y el aprendizaje de muy corta duración para simular puesto de trabajo.

Debe tenerse en cuenta que la duración de los contratos para la formación y el aprendizaje se prolongará durante el tiempo de la formación inherente al contrato de trabajo, siendo la duración mínima de 1 año (6 meses si existe previsión al respecto en convenio colectivo).

Por ello, si se observa la celebración de contratos dentro de los límites legales de duración, con una extinción pre-termino a voluntad de la empresa, y dicha conducta empresarial además se produce de forma generalizada, deberá revisarse si los citados contratos se utilizan para la cobertura de necesidades temporales de mano de obra y no para la formación del trabajador pues la misma no se completa. En estos casos puesto que correspondería la utilización de otra modalidad contractual distinta, puede considerarse la existencia de fraude de ley.

La actuación inspectora implicaría la anulación del alta y bases de cotización del trabajador en el CCC de formación, con liquidación de las bonificaciones por formación y tutoría, y posterior alta y liquidación del trabajador en el CCC ordinario.

Ahora bien, debemos tener en cuenta que la anulación del alta en el CCC de formación supondrá la pérdida de información (bases, bonificaciones, reducciones) en E-SIL, motivo por el cual será precisa la recopilación previa en soporte papel o informático de dicha información.

## CCC FORMACIÓN

1. Acta de Liquidación por aplicación indebida de bonificaciones.

No se efectuará Acta de Liquidación por aplicación indebida de reducciones en tanto en el CCC ordinario se exigirá el pago de las cuotas correspondientes a un contrato indefinido a tiempo completo con efectos desde la fecha de inicio de la relación laboral.

2. Acta de Infracción grave.

Artículo 7.2 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el orden Social, Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (LISOS), fraude en la contratación, con estimación de perjuicios económicos que haya podido sufrir el trabajador como consecuencia de esta circunstancia.

3. Baja de oficio con carácter retroactivo a la fecha de inicio del contrato.

4. Oficio al órgano autonómico competente para que, en su caso, exija la devolución de subvenciones por la realización de contratos para la formación y el aprendizaje indebidamente percibidas.

CCC ORDINARIO

1. Alta de oficio retroactiva a la fecha de inicio de la relación laboral, con indicación de clave 100 de contrato (indefinido a tiempo completo), salvo que haya existido prueba respecto de la temporalidad del trabajador.

2. Requerimiento de pago de cuotas o Acta de Liquidación, de acuerdo con el salario correspondiente según convenio colectivo.

b) Que se observen incumplimientos tales que NO determinen la existencia de fraude de ley, pero si otros respecto de los cuales debe actuarse. Dichos incumplimientos podrán ser, entre otros:

- Incumplimientos en materia de tiempo de trabajo:

Cuando dándose el resto de requisitos, se compruebe la realización de trabajo a turnos, nocturno, horas extraordinarias.

Es preciso que estos incumplimientos no impidan o dificulten la debida tutoría del trabajador, o la impartición de la formación teórica, pues en dicho caso existen indicios de contratación en fraude de ley.

Tales incumplimientos deberán ir acompañados de requerimiento para su subsanación, o acta de infracción grave por la vía del artículo 7.5 de la LISOS.

- Incumplimientos que determinen la devolución de bonificaciones que financian los costes de formación o de tutoría.

Los supuestos más habituales serían:

- Cuando no se dé alguno de los requisitos del artículo 10 de la orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, y siempre y cuando no concurren otros hechos que pudieran determinar el fraude de ley.
- Cuando parte de la formación no haya sido impartida. A modo de ejemplo, si se imparte la formación del certificado de profesionalidad, pero no se imparte la formación complementaria comunicada y bonificada.
- Si se superan los límites legales o existe una inadecuada contabilidad de las bonificaciones.

Para la devolución de bonificaciones podrá efectuarse Requerimiento de pago de cuotas a la Seguridad Social, o Acta de Liquidación, coordinada con Acta de Infracción de la Seguridad Social del artículo 22.9 de la LISOS<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> Art. 22.9. LISOS “obtener o disfrutar indebidamente cualquier tipo de reducciones, bonificaciones o incentivos en relación con el importe de las cuotas sociales que corresponda, entendiéndose producida una infracción por cada trabajador afectado, salvo que se trate de bonificaciones de formación profesional para el empleo y reducciones de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral, en la que se entenderá producida una infracción por cada empresa y acción formativa.

Debe tenerse en cuenta que si bien el artículo 34 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (TRLGSS), no prevé la realización de Requerimientos de pagos de cuotas en casos de aplicación indebida de bonificaciones en cotizaciones a la Seguridad Social para la financiación de acciones formativas del subsistema de formación profesional para el empleo; las bonificaciones tratadas en este punto no tienen carácter, pues su financiación se realiza a cargo de la partida prevista por el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en materia de fomento del empleo por contratación laboral.

Para la correcta cotización podrá efectuarse requerimiento de pago de cuotas a la Seguridad Social, o Acta de Liquidación, coordinada con Acta de Infracción de Seguridad Social del artículo 22.9 de la LISOS. Que exista presunción del contrato de trabajo como indefinido desde la fecha en que se agota de la duración máxima del contrato para la formación y el aprendizaje, pese a la continuidad de la relación laboral (artículo 12 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre:

En este caso, se procederá del siguiente modo:

#### CCC FORMACIÓN

- Acta de Infracción grave de Seguridad Social, artículo 22.9 de la LISOS (obtener indebidamente bonificaciones), coordinada con Acta de Liquidación para la devolución de las bonificaciones desde la fecha en que se agota la duración máxima del contrato.
- Baja de oficio con carácter retroactivo a la fecha en que se agota la duración el contrato de trabajo para la formación.

#### CCC ORDINARIO.

- Alta de oficio retroactiva aplicable al día siguiente al de agotamiento del contrato para la formación, con indicación de clave 100 de contrato (indefinido a

tiempo completo), salvo que haya existido prueba respecto de la temporalidad del trabajador.

- Requerimiento de pago de cuotas o Acta de Liquidación, de acuerdo con el salario correspondiente según convenio colectivo.<sup>20</sup>



---

<sup>20</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Guía de actuación sobre los contratos para la formación y el aprendizaje desde el punto de vista laboral y de la seguridad social, 31 de mayo de 2016, pág. 2-10.

## **7. JURISPRUDENCIA**

El contrato de formación y aprendizaje se ha convertido en una de las modalidades más utilizadas por las empresas para la contratación de trabajadores jóvenes.

Se trata, por tanto, de una modalidad contractual que puede conceder al empresario importantes ventajas económicas: le permite contratar a trabajadores abonándoles salarios bastante inferiores a los del personal contratado de manera ordinaria. Además, no olvidemos que permite importantísimos ahorros de costes de Seguridad Social.

Estas condiciones tan ventajosas para la empresa contratante provocan que, en muchas ocasiones, el contrato de formación y aprendizaje se emplee de manera fraudulenta.

Para afrontar la reclamación ante uno de estos casos, como premisa fundamental, debemos de partir de la presunción de contratación indefinida recogida en los artículos 15.3 ET (de forma genérica) y 14.3 RD 1529/12 (específicamente para el contrato que nos ocupa): se presumirán por tiempo indefinido y a jornada completa los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados en fraude de ley.

Los vicios más habituales en los que incurren los contratos de formación y que llevan a los Tribunales a entender los mismos incurren en fraude de ley, son los siguientes:

“STS de 18 de diciembre de 2000” El trabajador ya cuenta con la cualificación profesional para el desempeño del puesto:”... faltaría uno de los requisitos del contrato si el trabajador posee un nivel de estudios igual o superior al que se le pretende proporcionar, pues no estaríamos ante la concurrencia de esa doble formación, ya que no sería preciso darle la formación en el oficio o puesto de trabajo cualificado”.

Se impone una jornada laboral superior a la establecida para este tipo de contratos (art. 8 RD 1519/2012): “ Es cierto que la empresa generó una apariencia de formación mediante la suscripción del acuerdo con el centro de enseñanza a distancia, pero al no reducir la jornada laboral del actor en el mínimo legal del 15%, hizo imposible que éste pudiera dedicar ese tiempo a su formación, lo que supone, ni más ni menos, que la empresa incumplió en su totalidad la obligación de formación que le imponen los



preceptos estudiados, lo que lleva a considerar al contrato como celebrado en fraude de ley y a entender que la relación establecida tenía carácter de común u ordinaria” (TSJ Comunidad Valenciana Sala de lo Social, Sec. 1ª, 2086/2014, de 23 de septiembre).

“TSJ Castilla- la Mancha, Sala de lo Social, Sec.1ª. 1355/2015, de 3 de diciembre”. El trabajador presta sus servicios en idénticas condiciones a los trabajadores contratados de forma ordinaria: “ desde el principio ( el trabajador) vino a desempeñar un cometido de contenido igual y sujeta a los mismos turno de trabajo que el resto de trabajadores vinculados a la empresa por contratos de trabajo ordinarios, frustrándose así la finalidad formativa del contrato. Como consecuencia de ello y por aplicación de la previsión del art15.3 del ET, al concurrir utilización fraudulenta del contrato temporal, ha de presumirse la relación jurídica por tiempo indefinido y el cese del trabajador como despido improcedente”.

“TSJ Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, Sec.2ª, 1870/2010, de 27 de diciembre”. La actividad formativa no existe o se presta de forma defectuosa: “la formación no puede quedar reducida a la adquisición de conocimientos prácticos conseguida mediante la mera realización efectiva de trabajo (...) si el empresario no cumple tal exigencia y no facilita a aquellas pertinentes enseñanzas , el nexo del contractual se desnaturaliza, perdiendo su condición de contrato para la formación” (SSTS de 19 de febrero de 1996 y 10 de febrero 2003); “ la mera externalización de la formación teórica sin acreditación de un posterior control indicado, debe asimilarse al incumplimiento total de tal obligación al que se refiere el art 11.1 del ET y su desarrollo reglamentario, el cual lleva aparejado para la relación laboral la calificación de indefinida”.

Por último, no obviemos que se dan casos más “extremos, en los que la actividad formativa reflejada en el contrato no guarda ninguna relación con la actividad realmente efectuada por el trabajador.

La presunción de contratación indefinida cobra especial relevancia para reclamar en estos casos una vez extinguida el contrato. En primer lugar, permitirá al trabajador interponer demanda por despido: el empresario habrá extinguido el contrato sin cumplir con los requisitos formales ni económicos establecidos para los contratos indefinidos;

esto conllevará la determinación del despido como improcedente, con la correspondiente indemnización para el trabajador.<sup>21</sup>

A continuación, veremos sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 31 de mayo de 2007. Contrato para la formación- aprendizaje: finalidad: conversión en contrato por tiempo indefinido por omisión de la formación teórica; fraude de ley.

### SENTENCIA

El TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina (núm. 401/2006) interpuesto por don Luis Antonio contra la Sentencia de fecha 13-10-2005, del TSJ de Canarias, dictada en autos promovidos por doña Maite contra el recurrente y el FOGASA, sobre despido.

### ANTECEDENTES DE HECHO

El 15 de noviembre de 2004, el Juzgado de lo Social núm.5 de las Palmas de Gran Canaria, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: “Que estimando la demanda por despido, interpuesta por D<sup>a</sup> Maite, vengo a declarar la improcedencia de su despido y en consecuencia condeno a la empresa Pedro Alipio Rodríguez a estar y pasar por dicha declaración a todos los efectos legales oportunos, para que a su opción readmita al demandante en las mismas condiciones anteriores al despido, o le indemnice con la cantidad de DOS MIL SETECIENTOS VENTIOCHO EUROS (2.728€); con abono en ambos supuestos de los salarios de tramitación dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la presente sentencia, ambos inclusive.

En la sentencia se declararon probados los siguientes hechos: D<sup>a</sup> Maite trabajó para la empresa Pedro Alipio Rodríguez dedicada a la actividad de comercio, con antigüedad de 11-01-96, suscribiendo un contrato de aprendizaje, que consta en autos y se da por reproducido, cuyo objeto era el aprendizaje como dependiente mercantil en la categoría profesional de dependiente, percibiendo un salario de 20, 21€ diarios con inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias. Dicho contrato con una duración inicial de seis meses, fue prorrogado el 08-07-96 por doce meses y el 09-07-97 por dieciocho meses. El 26-12-98 le notificó preaviso fin de contrato con efectos del 10-01-98. Por sentencia

---

<sup>21</sup> Rivera López, Juan. Reclamaciones por contratos de formación y aprendizaje en la jurisdicción social: perspectiva práctica y jurisprudencial, LEGALTODAY, 3 de agosto de 2016.

del Juzgado de lo Penal num.2 de las Palmas 28-05-04, que consta en autos y se da por reproducida, se declara como hecho probado tercero que la firma que en el documento “Comunicación de Acuerdo sobre Formación Teórica” de fecha 11-06-96, presentado en la oficina de Empelo de los Arenales el día 15 de julio de 1996, se recoge como perteneciente a la trabajadora es falsa. La actora recibió de la Escuela de Formación Profesional ESFOC el material relativo al curso de Técnicas Empresariales y recibió Certificado de Formación Teórica Fechado el 15-07-96, correspondiente al primer trimestre. Su jornada de trabajo real era de 39 horas semanales.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Con tales relevantes datos [2,5% de la jornada disponible para la formación teórica; falta de relación entre el curso de formación y la actividad laboral desempeñada; y falta de seguimiento del propio curso], la sala de lo Social llega a conclusión de que se había incurrido en fraude de ley, porque el empresario pretendía obtener, pese a suscribir un contrato para la formación, una jornada ordinaria a tiempo completo, con menor coste y contenido obligacional.

La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la empresa demanda ante la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, la cual dicto sentencia con fecha 13 de octubre de 2015, desestimando el recurso de suplicación interpuesto.

El demandado alega contradicción con la STSJ Canarias, cuyos presupuestos fácticos son los siguientes: a) la trabajadora había iniciado la prestación de servicios como Ayudante de Dependiente en 15/12/1995 a virtud de contrato eventual por seis meses; y b) en 03/07/96 suscribe contrato de Aprendizaje de “igual duración, en el que no se prestó a la actora enseñanza teórica”, siendo cesada en 02-01-97.

En este supuesto, la decisión de contraste entiende que el incumplimiento de la obligación formativa no comporta el pretendido fraude de ley, sino el derecho a las diferencias de remuneración, por imponerlo así el art.11.1.2 e) ET (RCL 1980/607) [redacción vigente a la fecha de haberse producido los hechos].

Las conclusiones que obtiene de sus preceptos son perfectamente extrapolables a la situación objeto de debate: 1) la “ratio legis” del precepto en la formación y enseñanzas que ha de recibir el trabajador; 2) tal formación no puede quedar reducida a la

adquisición de conocimientos prácticos conseguida mediante la realización efectiva del trabajo, sino que es necesario que el empleado reciba enseñanzas de carácter teórico; 3) esta obligación formativa está a cargo del empresario y se integra en el área esencial de la naturaleza de este contrato, de forma que si el empresario no cumple tal exigencia, el nexo contractual se desnaturaliza y pierde su condición de contrato para la formación; y 4) en tal caso tal contrato no puede considerarse temporal y ha de ser calificado como concertado por tiempo indefinido.

También ha de admitirse que la redacción del art.11.2e) ET pudiera inducir- de hecho lo hizo- a la conclusión de el incumplimiento de la obligación formativa únicamente comportaba consecuencias retributivas y sancionadoras; esta es precisamente la tesis defendida en el recurso. Pero tal interpretación es dogmáticamente inaceptable, porque la falta de referencia expresa- en tal supuesto- a la configuración del contrato como indefinido, en manera alguna excluye la obligada aplicación del art.6.4 CC, porque ellos supondrían la inviable consagración del fraude de ley.

Y al efecto bien pudiera distinguirse dos tipos de incumplimientos de la obligación de formación teórica: el consistente en exigir al aprendiz que trabaje durante el tiempo de teoría y aquel otro que se limita a excluir la preceptiva formación [ no asignación del centro; formación inadecuada al trabajo efectivo que presta...] en el primer caso realmente no se incumple una obligación, sino el propio contrato de Aprendizaje, que no existe más que en apariencia, porque su real contenido se encuentra extramuros de la definición que del mismo proporciona el art.11.2 ET, de manera que el trabajador mantiene un vínculo laboral de naturaleza ordinaria y tiene derecho a la retribución en los mismo términos que en un trabajador común ; en tanto que en el segundo supuesto es sostenible que existe un verdadero contrato formativo, siquiera con omisión del tiempo que legalmente ha de invertirse en preparación teórica, de manera que han de seguirse necesariamente las consecuencias patrimoniales [indemnización] y administrativas [sanciones previstas en la LISOS] fijadas por el legislador, y eventualmente las atribuibles a una posición contratación fraudulenta. Se insiste en que no tratamos de la redacción actual de la norma, que contiene expreso mandato al efecto [apartado k): presunción de “carácter común u ordinario].

Si atendemos a las circunstancias acreditadas resulta patente la desnaturalización del contrato de aprendizaje suscrito en 11/01/96. En efecto: a) la jornada de la trabajadora

fue desde su inicio el 97,5 % de la jornada ordinaria; b) no se le proporcionó efectiva formación teórica y el curso en el que se la inscribe “Técnicas empresariales” no está homologado; y c) tampoco asiste al mismo y si ni siquiera guarda relación con el trabajo desempeñado [dependienta de zapatería]. A la vista de tales datos entendemos que la decisión recurrida mediaba en fraude de ley, consiste en utilizar la cobertura formal prevista en el art. 11.2 con ilícito objetivo de obtener a menor coste y con limitación temporal una prestación de trabajo ordinaria y a tiempo completo; lo que nos lleva a ratificar- en tanto que ajustadas a Derecho- las consecuencias que contemplan los arts. 6.4 C.C y 15.3 ET.

La conclusión, confirmatoria del vicio de origen –fraude- apreciado por la decisión recurrida, se impone también desde la perspectiva del concepto jurisprudencial del fraude. Aunque en doctrina no falten posiciones que se inclinan por una configuración del fenómeno fraudulento como un resultado “objetivo”, que queda al margen de las intenciones o el propósito del autor, es lo cierto que para esta Sala el fraude de ley que define el art. 6.4. CC y al que se refiere el art.15.3 ET es una conducta intencional de utilización desviada de una norma del ordenamiento jurídico para la cobertura de un resultado antijurídico, que no debe ser confundida con la mera infracción o incumplimiento de una norma, o con una posible elección errónea del tipo contractual que corresponde a un determinado propósito negocial.<sup>22</sup>

#### FALLAMOS

Rechazamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto en representación de Don Luis Antonio, confirmando la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias/Las Palmas de Gran Canaria en fecha 13/octubre/2005(AS 2005/3162), confirmatoria de la que en 15/noviembre/2004 había pronunciado el Juzgado de lo Social núm. Cinco de los de las Palmas de Gran Canaria (autos 65/99), a instancia de Maite y en reclamación por despido.

Con costas a cargo del empresario recurrente.

---

<sup>22</sup> TS, Sala de lo Social (Sección 1ª), de 31 de mayo de 2007, LEGALTODAY.



## **8 CONCLUSIONES**

Al comienzo del presente trabajo hemos realizado, un recorrido en el tiempo, donde poder conocer el surgimiento del contrato para la formación y el aprendizaje. En este sentido hemos comprobado como en siglos pasados, el paradigma jurídico se basaba en la idea de formación práctica y teórica para desempeñar un puesto de trabajo siempre bajo supervisión de algún miembro de la organización, que tuviera los conocimientos suficientes para poder enseñar al joven la profesión u oficio. A partir de 1955 se empiezan a establecer las bases de nuestro actual artículo, la actividad laboral a prestar debía ser necesariamente compatible con la posibilidad de asistencia a los cursos en centros oficiales, ya fueran de la propia empresa o siempre que estuvieran oficialmente reconocidos.

Los poderes públicos siempre han sentido una gran preocupación por el acceso al mercado de trabajo de los jóvenes, debido a las grandes dificultades que tiene este colectivo a la hora de poder acceder al mercado laboral. Por esta razón a lo largo de los años se han ido aprobando proyectos normativos con la finalidad de facilitar la inserción laboral de los jóvenes. Han sido modificados en diversidad de ocasiones cinco puntos fundamentales del artículo 11.2 ET: la edad para formalizar el contrato, los sujetos responsables de la formación, el tiempo y la distribución de la formación, y la duración del contrato. Sin obviar, el cambio de nombre que ha experimentado el artículo 11.2 durante este tiempo.

Podemos observar, que a lo largo de nuestra historia y tras las fuertes crisis económicas que ha sufrido nuestro país resultando un dato muy grave para los desempleados jóvenes y para la economía en su conjunto, el legislador ha hecho especial hincapié en la modificación del contrato para la formación y el aprendizaje.

Desde el punto de vista de las empresas, la configuración actual del contrato para la formación y el aprendizaje tiene tres ventajas principales: bonificaciones del 100% en la cotización a la seguridad social de empresas y trabajador; bonificaciones adicionales de 1800€ anuales (1500€ si el contratado es un hombre) durante tres años por su conversión en contratados indefinidos, aunque no suponga un aumento de plantilla; y un ahorro en costes salariales que puede llegar al 50% si sumamos esas bonificaciones a la reducción salarial.

Tras el estudio realizado podemos comprobar que las empresas se han beneficiado de las bonificaciones haciendo perder la naturaleza del contrato, transformando una “inserción laboral en un trabajo precario”. Se promueven ventajas sociales como la formación que es inherente al contrato, pero si el empresario decide que le dediques más tiempo para estar más en tu puesto de trabajo las reglas no escritas recomiendan hacerlo, como hemos podido comprobar en numerosas sentencias, haciendo perder la naturaleza del contrato.

Cuando digo una “inserción laboral en un trabajo precario”, también me refiero a que se está contratando a una persona con un modelo de contrato que no le pertenece, por ejemplo, cuando un puesto de trabajo requiere cualquier otro tipo de contrato como puede ser el ordinario, y por beneficiarse de las bonificaciones y del bajo salario que le corresponde pagar en base al contrato para la formación y el aprendizaje, ya que el salario es en proporción al tiempo dedicado al trabajo no a la formación teórica.

Sin embargo es poco realista suponer que, con un desempleo de casi el 50%, un joven ponga reparos a una “ampliación de jornada”, aunque no se corresponda con una “ampliación de salario”. Además, el RD 1529/2012 permite ajustar la distribución de las horas de formación teórica a las oscilaciones de la actividad de la empresa, para lo cual la modalidad a distancia es especialmente adecuada porque el alumno no tiene que asistir a clases y puede repartir libremente su tiempo de estudio. Todo ello permite al contratante obtener las “prestaciones” de un contrato ordinario a jornada completa con las bonificaciones y el salario de un contrato formativo.

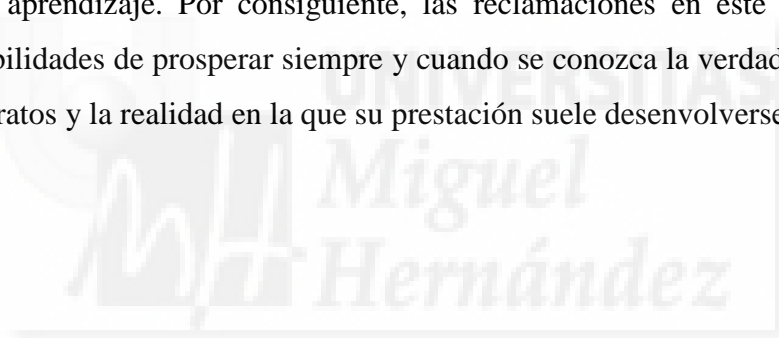
¿Cuándo se entiende que un contrato de formación está celebrado en fraude de ley? La jurisprudencia responde afirmando que “solo se cumple el objeto del contrato formativo cuando la formación va dirigida a la adquisición de conocimientos tanto teóricos como prácticos para realizar una determinada actividad. Por consiguiente, “al perder dicha naturaleza y utilizar este modelo contractual para otros fines diferentes a los previstos en el art. 11.2 ET, para la adquisición de formación tanto teórica como práctica, la empresa incurre en un supuesto de fraude de ley, lo que a su vez provoca que dicho contrato se presuma celebrado por tiempo indefinido”



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 jurisprudencia han estudiado este hecho desde sus inicios.

Por otro lado, las entidades autorizadas para impartir los cursos sean probablemente quien más ganen, podemos ver en el presente estudio la sentencia del TS de 31 de mayo de 2007, donde la formación teórica corresponde al 2,5% de la jornada disponible falta de relación entre el curso de formación y la actividad laboral desempeñada; y falta de seguimiento del propio curso. Basta poner en Google “contrato de formación”, para que el buscador nos devuelva un listado de entidades que se ofrecen a realizar la formación asociada a un buen número de ocupaciones, y gestionar los trámites de la contratación.

Visto todo lo anterior, podemos concluir que es habitual que las empresas incurran en, cuanto menos, defectos a la hora de contratar trabajadores bajo la modalidad de formación y aprendizaje. Por consiguiente, las reclamaciones en este ámbito tienen muchas posibilidades de prosperar siempre y cuando se conozca la verdadera naturaleza de estos contratos y la realidad en la que su prestación suele desenvolverse.



## **9 NORMATIVA**

### **9.1 Artículo 11.2 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.**

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

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

- a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años 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 prácticas. Se podrá acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

- b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

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 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 de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

- c) Expirada 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 la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

No se podrá celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por el tiempo superior a doce meses.

- d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de períodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. 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 empresas.

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

- e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.
  
- f) 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 el 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima previstas en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.
  
- g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

- h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones

protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.

3. En la negociación colectiva se fijaran criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

### **9.2 Artículo 11.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los trabajadores.**

En los apartados a, b, c, f, h y c que establece este Real Decreto quedan recogidas las características del contrato, que a continuación desarrollaremos.

Respecto a la acción formativa el trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera 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 red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. 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 este 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 empresas.

La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración Pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación acumulable.

En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contrato formativos. Asimismo, podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

### **9.3 R. D. 1529/2012, 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación dual.**

Este real decreto pretende establecer 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 centro de formación. Procede avanzar decididamente en una formación profesional dual basada en una mayor colaboración y participación de las empresas en los sistemas de formación profesional, propiciando una participación más activa de la empresa en el propio proceso formativo del alumnado y, así, permitir que éstas conozcan de manera más cercana la formación que reciben los jóvenes, cada vez mas adaptada a las demandas de los sectores productivos y a las necesidades específicas de las empresas. Con la formación dual se pretende que la empresa y el centro de formación profesional estrechen sus vínculos, aúnen esfuerzos y favorezcan una mayor inserción del alumnado en el mundo laboral durante el periodo de formación.

Se entenderá por formación profesional dual el conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación

profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

La formación profesional dual se desarrollará a través de alguna de las siguientes modalidades:

- 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. Formación en empresa autorizada o acreditada y en centro de formación, que consiste en la impartición de determinados módulos profesionales o módulos 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, que consiste en coparticipar en distinta proporción en los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación. La empresa deberá disponer de autorización de la Administración educativa y/o de la acreditación de la Administración laboral correspondiente para impartir este tipo de formación, y estará adscrita al centro con el que comparta la formación.
- e. La formación exclusiva en la empresa, se imparte en su totalidad en la empresa.

Las empresas autorizadas para impartir ciclos formativos de formación profesional se someterán a supervisión educativa, en la forma que determinen las Administraciones educativas competentes.

En el supuesto de la formación en la empresa, prevista en este apartado, se dirija a la obtención de un título de formación profesional la evaluación del alumnado será responsabilidad de los Profesores de los módulos profesionales del centro de adscripción, teniendo en cuenta las aportaciones de los formadores de la empresa y las actividades desarrolladas en la misma. En el supuesto de que la formación se dirija a la obtención de un certificado de profesionalidad la evaluación se efectuará de acuerdo con lo contemplado en el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad.

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 de conformidad con lo previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el presente real decreto. La empresa de trabajo temporal será la responsable de las obligaciones relativas a los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje. La formación inherente al contrato se podrá impartir en la propia empresa de trabajo temporal siempre que cumpla con los requisitos establecidos.

Aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje.

La actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, que tiene como objetivo la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia con la actividad laboral retribuida en una empresa, será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable.

La empresa estará obligada a proporcionar a la persona trabajadora un trabajo efectivo relacionado con el perfil profesional del título de formación profesional o del certificado de profesionalidad y a garantizar las condiciones que permitan su asistencia a los programas formativos determinados en el acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato. Por su parte la persona trabajadora contratada para la formación y el



aprendizaje estará obligada a prestar el trabajo efectivo y a participar de manera efectiva en la actividad formativa relacionada. Las faltas de puntualidad o de asistencia no justificadas de la persona trabajadora a las actividades formativas podrán ser calificadas como faltas al trabajo a los efectos legales oportunos.

La actividad formativa estará relacionada con la actividad laboral desempeñada en el puesto de trabajo que ocupe la persona trabajadora, la cual deberá reunir los requisitos de acceso establecidos en la correspondiente normativa para cursar las enseñanzas de dicha actividad formativa.

Previamente a la formalización del contrato de trabajo, la empresa deberá verificar que, para el trabajo efectivo a realizar por la persona trabajadora, existe una actividad formativa relacionada con el mismo que se corresponde con un título de formación profesional de grado medio o superior o con certificado de profesionalidad y que constituirá la actividad formativa inherente al contrato.

En todo caso, las empresas recabarán de los Servicios Públicos de Empleo las actuaciones de información y orientación previstas en el presente real decreto con objeto de conocer la oferta de centros de formación disponibles para impartir la formación inherente al contrato.

Las personas trabajadoras contratadas estarán exentas totalmente de realizar el módulo de formación práctica de los certificados de profesionalidad. Cuando la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje se dirija a la obtención de títulos de formación profesional, las personas trabajadoras estarán exentas total o parcialmente de realizar el módulo profesional de formación en centros de trabajo de los títulos de formación profesional. En ambos supuestos, los citados módulos se entenderán realizados por el trabajo en alternancia.

Para la exención total del módulo profesional de formación en centros de trabajo de los títulos de formación profesional, la duración del contrato inicial y sus prorrogas deberá ser como mínimo de un año. La actividad laboral deberá estar relacionada con el contenido formativo del módulo de formación práctica del correspondiente certificado de profesionalidad o del módulo de formación en centros de trabajo del título que corresponda.

Entre las actividades formativas se podrá incluir formación no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para dar respuesta tanto a las necesidades de las personas trabajadoras, como a las de las empresas. Esta formación deberá ser autorizada por el Servicio Público de Empleo competente y no se considerará como trabajo efectivo.

La actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje será autorizada previamente a su inicio por el Servicio Público de Empleo competente. A estos efectos, la empresa deberá presentar el correspondiente acuerdo para la actividad formativa.

Las autorizaciones se resolverán por el Servicio Público de Empleo competente en el plazo de un mes desde la fecha de presentación del acuerdo para la actividad formativa. La no resolución en dicho plazo, legitima a los interesados para entender desestimada su solicitud por silencio administrativo.

Deberán suscribir simultáneamente un acuerdo con el centro de formación u órgano designado por la Administración educativa o laboral que imparta la formación y con la persona trabajadora, que se anejará al contrato de trabajo, en el que, al menos, se consignarán y se convendrán los siguientes extremos:

- b) 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.
- c) Identificación de las personas que ejercen la tutoría de la empresa y del centro formativo.
- d) 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.
- e) Indicación de la modalidad de impartición de la formación: presencial, a distancia, teleformación o mixta.
- f) Indicación de la correspondiente modalidad de desarrollo de la formación profesional inherente al contrato para la formación y el aprendizaje.

- g) Contenido del programa de formación, con expresión de las actividades que se desarrollan en la empresa y en el centro formativo, profesorado y forma de criterios de evaluación.
- h) Calendario, jornada, programación y horarios en los que la persona trabajadora realizará su actividad laboral en la empresa y su actividad formativa.
- i) Criterios para la conciliación de las vacaciones a las que tienen derecho la persona trabajadora en la empresa y de los periodos no lectivos en el centro de formación. (artículo 21)

### 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:

1. Incrementar el número de personas que puedan obtener un título de enseñanza secundaria postobligatoria a través de las enseñanzas de formación profesional
2. Conseguir una mayor motivación en el alumnado disminuyendo el abandono escolar temprano.
3. Facilitar la inserción laboral como consecuencia de un mayor contacto con las empresas
4. Incrementar la vinculación y corresponsabilidad del tejido empresarial con la formación profesional
5. Potenciar la relación del profesorado de formación profesional con las empresas del sector y favorecer la transferencia de conocimientos
6. Obtener datos cualitativos y cuantitativos que permitan la toma de decisiones en relación con la mejora de la calidad de formación profesional

Podrán participar en estos proyectos los centros docentes autorizados para impartir ciclos formativos de formación profesional y que establezcan convenios de colaboración con empresas del sector correspondiente, de acuerdo con lo que determine la normativa autonómica

Los proyectos de formación profesional dual se llevaran a cabo en centros educativos con entornos productivos que reúnan requisitos idóneos para su aplicación, de conformidad con:

- a) Las características de la actividad profesional a la que responde el ciclo formativo
- b) Las características de las empresas del entorno del centro educativo.
- c) Las características de la formación implicada en cada ciclo formativo.

#### **9.4 Ley 11/2013 de 26 de julio, (disposición final quinta).**

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, queda modificado, se añade un artículo 6 bis, en los siguientes términos:

La persona titular de la empresa deberá tutelar el desarrollo de la actividad laboral, ya sea asumiendo personalmente dicha función, cuando desarrolle su actividad profesional en la empresa, ya sea designando, entre su plantilla, a una persona que ejerza la tutoría; siempre que, en ambos casos, la misma posea la cualificación o experiencia profesional adecuada.

En los supuestos de contratos para la formación y el aprendizaje celebrados por empresas de trabajo temporal, en el contrato de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria designará a la persona de la empresa usuaria que se encargará de tutelar el desarrollo de la actividad laboral del trabajador y que actuará como interlocutora con la empresa de trabajo temporal a estos efectos, debiendo asumir esta última el resto de obligaciones relativas a las tutorías vinculadas al contrato y al acuerdo para la actividad formativa previstas en el presente artículo.

#### **9.5 Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, (disposición final segunda y disposición final sexta).**

Ampliación del plazo que permite efectuar contratos para la formación y el aprendizaje no vinculados a certificados de profesionalidad o títulos de formación.

La disposición transitoria octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, queda redactado en los siguientes términos:

En los contratos para la formación y el aprendizaje que se suscriban hasta el 31 de diciembre de 2014, en los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, accesible para su consulta en las páginas web del Servicio Público de Empleo Estatal [www.sepe.es](http://www.sepe.es) y en las de los Servicios Públicos de Empleo correspondientes de las Comunidades Autónomas, para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por estas al Servicio Público de Empleo Estatal y a los Servicios Públicos de Empleo correspondientes de las Comunidades Autónomas, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

Modificación 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. Queda redactado en los siguientes términos:

En los contratos para la formación y el aprendizaje que suscriban hasta el 31 de diciembre de 2014, en los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, accesibles para su consulta en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal, [www.sepe.es](http://www.sepe.es) y en las de los Servicios Públicos de Empleo correspondientes de las Comunidades Autónomas, para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por estas al Servicios Publico de Empleo Estatal, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

#### **9.6 Orden ESS/2518/ 2013, de 26 de diciembre.**

En esta orden lo que se regula son los aspectos del artículo 24.1 Financiación y gestión, 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.)

Los costes financiados de la formación en el contrato para la formación y el aprendizaje se calcularán de acuerdo con los siguientes módulos económicos:

- a) Modalidad presencial: Los costes hora/participante serán de 8 euros.
- b) Modalidad a distancia/teleformación: Los costes hora/participante serán de 5 euros.

La cuantía máxima de las bonificaciones que podrá aplicarse la empresa para la financiación de los costes de formación señalados en el apartado anterior, será la que resulte de multiplicar el correspondiente módulo económico por número de horas equivalente al 25 por ciento de la jornada durante el primer año del contrato, y el 15 por ciento de la jornada el segundo y tercer año.

Cuando el contrato para la formación y el aprendizaje se formalice con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil la cuantía máxima de bonificaciones que podrá aplicarse la empresa para la financiación de los costes de formación será la que resulte de multiplicar el correspondiente módulo económico por número de horas equivalente al 50 por ciento de la jornada durante el primer año de contrato, y del 25 por ciento de la jornada el segundo y tercer año. Estos porcentajes de tendrán en cuenta para el cálculo de las bonificaciones a aplicar por la empresa.

A fin de financiar los costes derivados de la obligada tutorización en la empresa de cada trabajador a través del contrato para la formación y el aprendizaje, las empresas se podrán aplicar una bonificación adicional a los costes señalados, con una cuantía máxima de 1,5 euros por alumno y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno. En el supuesto de empresas de menos de cinco trabajadores la bonificación adicional tendrá una cuantía máxima de 2 euros por alumno y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno.

#### **9.7 Real Decreto-Ley 6/2016, de 23 de noviembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.**

El 28 de febrero de 2013 el Consejo de Ministros de Empleo, Asuntos sociales y Consumo acordó el establecimiento de la Garantía Juvenil, adoptada formalmente por el acuerdo del Consejo el 22 de abril de 2013.

Por otro lado, el Consejo Europeo de 7 y 8 de febrero de 2013, reconociendo la situación particularmente difícil de los jóvenes en determinadas regiones, propuso una Iniciativa de Empleo Juvenil, de la que podrán beneficiarse las regiones europeas con tasas de desempleo juvenil superiores al 25%.

El objetivo de la Garantía juvenil es garantizar que todos los jóvenes menores de 25 años reciban una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas en un plazo de cuatro meses tras acabar la educación formal o quedar desempleados. Debe ponerse en práctica por medio de un sistema consistente en medidas de apoyo y debe ajustarse conforme a las circunstancias nacionales, regionales y locales.

El consejo Europeo indicó que los Estados miembros que tuvieran acceso a los fondos de la Iniciativa de Empleo Joven deberían presentar antes del final de 2013 un Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil. Se trata de un Plan que se plantea, además, en plena coherencia con la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, que se constituye como el instrumento fundamental de impulso del empleo joven y del emprendimiento dentro de la estrategia global del Gobierno para avanzar hacia la recuperación económica. Las fuentes de financiación específicas a la contratación son con cargo al Fondo Social Europeo.

La organización territorial del Estado español, con un alto grado de descentralización de las políticas de educación, formación y empleo, justifica que la aplicación de la Garantía Juvenil en España tenga un marcado carácter autonómico y local. No obstante, y con el objeto de garantizar su implantación en todo el territorio, se ha establecido un mecanismo de coordinación a nivel nacional que se localiza en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Asimismo, en el ámbito de sus competencias, la Administración General del Estado también ejecutará actuaciones directas en el marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

La implantación de la Garantía Juvenil involucrará a los departamentos o consejerías competentes en materia de: Empleo, especialmente a través de los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos, Educación, Asuntos Sociales, Juventud.

La definición nacional que se contiene en este Plan tiene en cuenta igualmente la recomendación de que el punto de partida para la Garantía Juvenil para los jóvenes inscritos como demandantes de empleo debe ser el momento de su inscripción y, para los que no se inscriban, debe definirse igualmente de manera explícita un punto de partida del plazo de atención. En ambos casos, los jóvenes deben materializar su expreso deseo de formar parte del nuevo Sistema de Garantía Juvenil para iniciar el proceso.

Serán ofertas de empleo aquellas que garantice que el joven, en función de sus características personales, en particular su edad, formación y experiencia previa, tenga la oportunidad de adquirir una experiencia válida y sostenible de inserción en el mercado laboral. Las ofertas de empleo recogidas en esta categoría deberán ser de, al menos seis meses de duración. Las ofertas a tiempo parcial deberán ser de, al menos, el 50% de la jornada ordinaria.

Se consideran ofertas de empleo las que se canalicen directamente por los servicios públicos de empleo, incluidas las del sistema EURES, por las agencias privadas de colocación colaboradoras o directamente por las empresas privadas en los términos que se determinen.

La acción formativa será toda aquella que aporte al joven atendido formación o capacitación en áreas como idiomas, tecnologías de la información y las comunicaciones, entre otras, con un tiempo mínima de formación de 150 horas para personas sin formación y/o experiencia y de 90 horas para aquellos perfiles que lo necesiten como complemento a su cualificación.

El procedimiento para la atención se desarrollará en dos fases:

Una primera etapa en la que se identificarán las características personales del solicitante relevantes para la atención. Esta fase desarrollará en un plazo máximo de 30 días y englobará las siguientes actuaciones:



- Alta del solicitante en el sistema telemático específico de la Garantía Juvenil.
- Determinación del cumplimiento de los requisitos para ser atendido por el sistema de Garantía Juvenil e identificación de sus características esenciales. Aquellos que no cumplan con los requisitos seguirán los cauces que determinen las administraciones públicas competentes.
- Incorporación a la lista de demanda de los beneficiarios: los solicitantes que se correspondan con el colectivo objeto de atención de la Garantía Juvenil se incorporarán a una lista de acceso que incluirá los rasgos básicos de su perfil y, en consecuencia, de su nivel de prioridad y el tipo de oferta más adecuada, incluidas las posibilidades que ofrece el autoempleo y el emprendimiento.

Los rasgos básicos del perfil serán los siguientes: historial de actuaciones previas, experiencia laboral previa, nivel de cualificación y, en su caso, conocimiento de idiomas, antigüedad, edad del solicitante.

Finalización del perfil con identificación de las actuaciones más adecuadas por parte de los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas o, a decisión de las propias Comunidades, de otras instancias como los servicios sociales, organizaciones juveniles o entidades del tercer sector, etcétera.

Una segunda etapa en la que se desarrollará la atención a las personas solicitantes objeto de la Garantía, en función del nivel de prioridad y de los criterios de idoneidad de las medidas incluidas en el catálogo único. El plazo máximo para finalizar esta etapa será de cuatro meses a partir de la solicitud, priorizando en todo caso a los jóvenes sin experiencia laboral y sin cualificación, así como a los jóvenes parados de larga duración. De forma voluntaria, las administraciones públicas competentes podrán reducir estos plazos de atención, en el ámbito de sus competencias, conforme se avance en la implantación del sistema.

Entre las medidas para fomentar el empleo y la ocupación de la ley 18/2014, de 15 de octubre, se introdujo el Sistema Nacional de Garantía Juvenil en España, acordado previamente para toda la Unión Europea por el Consejo de Ministros de Empleo, Asuntos Sociales y Consumo.

La regulación inicial incluía como beneficiarios de las acciones del Sistema a los jóvenes mayores de 16 años y menores de 25, o menores de 30 años con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, que la Ley 25/2015, de 28 de julio, extendió a los jóvenes mayores de 25 años y menores de 30 mientras su tasa de desempleo superase el 20%.

Se publica el Real Decreto-ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para impulsar el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, vigente a partir del 25 de diciembre de 2016, que modifica algunos aspectos del mismo, simplifican los requisitos para ser beneficiarios, la mejora de la inscripción y atención en él, para fortalecerlo y contribuir a que un mayor número de jóvenes accedan a sus beneficios. El fin último es incentivar la empleabilidad y la ocupación de los jóvenes, y se considera urgente la norma por la aún elevada tasa de desempleo juvenil.

Se constituyéndose como requisitos actuales:

- Tener nacionalidad española o ser ciudadanos de la Unión o de los Estados parte del Acuerdo Económico Europeo o Suiza que se encuentren en España en ejercicio de la libre circulación y residencia.
- También podrán inscribirse los extranjeros titulares de una autorización para residir en territorio español que habilite para trabajar.
- Estar empadronado en cualquier localidad del territorio nacional español.
- Tener más de 16 años y menos de 30 en el momento de solicitar la inscripción en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil
- No haber recibido formación ni haber estado trabajando el día anterior a la solicitud de inscripción.

Las modificaciones más destacadas son:

- Los requisitos para inscribirse en el Sistema relativos a no haber trabajado ni recibido acciones educativas o formativas en determinados periodos antes de presentar la solicitud, se limitan al día natural anterior.
- Y el relativo requisito de presentar una declaración expresa de tener interés en participar, adquiriendo un compromiso de participación activa, es obvia en el caso de los demandantes de empleo, al estar inscritos en los servicios públicos de empleo.
- Hasta ahora, sólo las Comunidades Autónomas podían crear adicionalmente ficheros específicos para facilitar la inscripción y el tratamiento de la información. Ahora, podrán hacerlo tanto esas como la Administración General del Estado, las entidades que integran la Administración Local, las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de todas ellas, los interlocutores sociales y entidades que actúen en el ámbito privado. Se incluye ahí la posibilidad de complementar el perfil básico de los jóvenes registrados, así como la posibilidad de implantar mecanismo específicos para la inscripción (con respeto siempre de los requisitos establecidos para la misma), para que los usuarios inscritos puedan tramitar su baja en el sistema y de acceso, rectificación, cancelación y oposición.
- Se introduce como novedad la inscripción automática en el Sistema por la mera inscripción o renovación como demandante de empleo en un servicio público de empleo si se cumplen los requisitos, con efectos retroactivos a la fecha de tal inscripción o renovación. Además, los Servicios Públicos de Empleo podrán solicitar la inscripción en el Sistema de las personas inscritas como demandantes de empleo desde el 1 de septiembre de 2013, que hubieran participado en alguna de las medidas o acciones del mismo, considerándose como fecha la inscripción la de inicio de la acción.

- Ahora la inscripción a través de los procedimientos establecidos conllevará la autorización de intercambio y cesión de sus datos personales entre todos los sujetos que participan en el Sistema.
- Lo mismo que, para ser beneficiario de las medidas o acciones del Sistema, la obligación de mantener previamente determinados requisitos se mantiene, pero sin los plazos anteriores, de forma que ahora una vez transcurrido 4 meses desde la inscripción en el Sistema, se deberá comprobar antes de prestar cualquier tipo de atención que siguen cumpliendo los requisitos de dicha inscripción, es decir, no haber trabajado ni recibido acciones educativas o formativas en el día natural anterior.
- Se incluye a los interlocutores sociales como parte del Sistema y de la Comisión Delegada de Seguimiento y Evaluación del mismo
- Las comunidades autónomas podrán implantar mecanismos de coordinación para conocer las actuaciones que los sujetos que forman parte del Sistema estén llevando a cabo en su territorio.
- Se adaptan las referencias a la Ley del Procedimiento Administrativo a la nueva Ley 39/2015.
- Las reducciones y bonificaciones a la Seguridad Social aplicables a los trabajadores por cuenta propia (art. 31 Ley 20/2007) y a los contratos para la formación y el aprendizaje (art. 3/2012), se aplicarán asimismo a aquellos

inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que cumplan con los requisitos.

Si bien las reducciones que se vinieran disfrutando antes del 1 de enero de 2017, en el caso de trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, pasarán a tener naturaleza de bonificaciones en las cotizaciones a partir de esa fecha, sin que de ello se deriven efectos para los empresarios.

### **Catalogo de medidas**

La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, en la que se enmarca la Garantía Juvenil, contempla un total de 100 medidas para facilitar la inserción de los jóvenes en el marco laboral, el fomento del espíritu emprendedor, así como la mejora de la empleabilidad. Entre ellas, incorpora algunas de importe calado que se encuentran en marcha desde marzo de 2013 entre las que destacan:

- La rebaja de las cotizaciones a la Seguridad Social, con reducciones y bonificaciones de hasta el 100%, para las empresas que contraten a jóvenes menores de 30 años.
- Programas para que los jóvenes que abandonaron sus estudios de forma prematura puedan obtener la titulación de Educación Secundaria Obligatoria.
- La mejora de la empleabilidad de los jóvenes en situación de desempleo, a través de programas formativos con compromiso de contratación o el incentivo de los contratos formativos.
- Y para aquellos que decidan iniciar una actividad emprendedora, se ha puesto en marcha la tarifa plana de 50 euros para autónomos, se han ampliado las

posibilidades de capitalizar la prestación por desempleo y se posibilita la compatibilización de la prestación por desempleo con el inicio de una actividad emprendedora.

Las empresas registradas podrán consultar si el joven que quieren contratar está registrado en el sistema de Garantía Juvenil y, por tanto, pueden aplicarse la bonificación por su contratación. Además, podrán dar de alta sus ofertas, también aquellas dirigidas específicamente a los jóvenes beneficiarios de la Garantía Juvenil, en el nuevo portal de empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En materia de apoyo a la contratación, en el marco de la Garantía Juvenil se establecen los siguientes incentivos:

Contrato para la Formación y el Aprendizaje: El contrato presenta actualmente una bonificación del 100% de las cotizaciones para las empresas de menos de 250 trabajadores y del 75% para las 250 o más trabajadores.

Además, cuenta con una bonificación de hasta el 25% por la actividad formativa, que debe ser como mínimo del 25 por ciento el primer año y del 15 por ciento el segundo y tercer año.

Contrato en Prácticas: A través de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven se puso en marcha una reducción del 50% en las cotizaciones por contingencias comunes para los contratos en prácticas.

Contrato a tiempo parcial con vinculación formativa: A través de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven se puso en marcha una reducción de la cuota de la empresa a la Seguridad Social por contingencias comunes (75% de reducción para empresas de más de 250 trabajadores y 100% para el resto) durante un máximo de 12 meses por contratación de jóvenes desempleados menores de 30 años sin empleo anterior, con una experiencia laboral inferior a tres meses o que procedan de otro sector (recualificación profesional), y que compatibilicen empleo con formación.

Actualmente se mantienen como beneficiarios de este incentivo a las personas inscritas en el sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Trabajadores autónomos: Por medio de Real Decreto-ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil se establecen bonificaciones para los trabajadores por cuenta propia o autónomos inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.<sup>23</sup>

En 2017, de acuerdo con lo previsto para el Fondo Social Europeo, deberá realizarse una evaluación intermedia del periodo de programación. De acuerdo con esa previsión, para ese momento, se realizará una evaluación en profundidad de la efectividad de las distintas medidas que ofrecen a los jóvenes en el marco del Sistema de Garantía Juvenil.



---

<sup>23</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social. ESTRATEGIA DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO JOVEN GARANTIA JUVENIL. Catalogo de medidas 2017.

## **10 BLIBIOGRAFÍA**

*Algaba Antonio, Scripta Nova*. Revista Electrónica de Geografía y ciencias sociales. Universidad de Barcelona. ISSN: 1138-9788. Depósito Legal: B. 21.741-98 Vol. VI, núm. 119 (12), 1 de agosto de 2002.

Blog de Eduardo Rojo, Doctor en Derecho, “El nuevo y cambiante mundo del trabajo”. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborarles, 14 de noviembre de 2012.

FO&CO Formación y Consultoría Global. Guía Contrato para la formación y el aprendizaje 2016.

Guía informativa Edutedis formación 2017. Educación Técnica a Distancia, S.L

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Guía de actuación sobre los contratos para la formación y el aprendizaje desde el punto de vista laboral y de la seguridad social, 31 de mayo de 2016.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Estrategia de emprendimiento y empleo joven garantía juvenil. Catalogo de medidas 2017.

Sempere Navarro, Antonio (coordinador) Montoya Melegar, Alfredo, Galiana Moreno, Jesús M<sup>a</sup>, Ríos Salmerón, Bartolomé, “Comentarios al Estatuto de los trabajadores”, Aranzadi, 9<sup>a</sup> edición, 2012.

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Guía de contratos, “Contrato para la formación y el aprendizaje”, enero 2017.

Yolanda Ponce, secretaria general CCOO. “El fraude los contratos para la formación y el aprendizaje”, julio 2015.

Villas, “El trabajo de la infancia y de la juventud en la época del barroco”, 1982.



## **Webgrafía**

LEGALTODAY. <http://www.legaltoday.com/>24 abril 2017

BOE. //www.boe.es/diario\_boe/15 marzo 2017

SEPE. <https://www.sepe.es/> 3 marzo 2017

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.  
<http://www.empleo.gob.es/index.htm> <http://> 12 abril 2017

