

EL CONTRATO PARA LA FORMACION Y LA FORMACION DUAL

JORNADA DE FORMACION PROFESIONAL DUAL

CONSEJO ARAGONÉS DE FORMACIÓN PROFESIONAL.

REGULACION DE LA FORMACIÓN DUAL EN ESPAÑA: LEY ORGÁNICA 5/2002, DE LAS CUALIFICACIONES Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL:

Art.1: Objeto de la Ley: es la ordenación de un **sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación**, que **responda** con eficacia y transparencia a las **demandas sociales y económicas a través de las diversas modalidades formativas.**

Artículo 6: se promoverá la necesaria colaboración de las empresas con las Administraciones públicas, Universidades, Cámaras de Comercio y entidades de formación, para el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional. La participación de las empresas, se desarrollara a través de:

- .- formación de los alumnos en centros de trabajo.**
- .- la realización de otras prácticas profesionales.**
- .- la participación de profesionales cualificados del sistema productivo en el sistema formativo.**



REGULACION DE LA FORMACIÓN DUAL EN ESPAÑA:

- .- **Artículo 11, 2 del Estatuto de los Trabajadores:** objeto y requisitos básicos del Contrato para Formación y Aprendizaje
- .- **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 España.
- .- **O.M. ESS/2518/2013, de 26-12,** por la que se regulan los aspectos formativos del Contrato para la formación y el aprendizaje.



DEFINICION DE FORMACION PROFESIONAL DUAL:

- El Conjunto de las **acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación**, que tienen por objeto la **cualificación 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**. (Art. 2 R. D. 1529/2012)



MODALIDADES:

- 1.- **Actividad formativa del contrato para la formación y aprendizaje:**
Desarrollada por Orden Ministerial ESS/2518/2013.
- 2.- **Actividad formativa del sistema educativo sin contrato de Formación:** Pendiente de desarrollo

ASPECTOS LABORALES DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE:

Requisitos de los trabajadores

Duración

Jornada

Salario

Beneficios para la empresa

Financiación de la Formación

Papel del tutor de Empresa



REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES:

Edad

16 – 25 años

Excepciones:

Hasta 30 años mientras la tasa de desempleo no sea inferior al 15%

Sin límite máximo de edad para personas :

- con discapacidad
- en situación de exclusión social,
contratadas por empresas de inserción.
(Ley 44/2007)

Escuelas Taller, Talleres de Empleo.
Programas de Empleo-Formación

Cualificación

SIN cualificación para
concertar un contrato en
prácticas en el puesto



REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES:

Expirada la duración del contrato para la formación y aprendizaje, el trabajador no podrá volver a ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto obtener distinta cualificación.

El S.P.E. deberá acreditar esta circunstancia en el plazo de 10 días, a requerimiento de la empresa

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



DURACIÓN:

Mínima

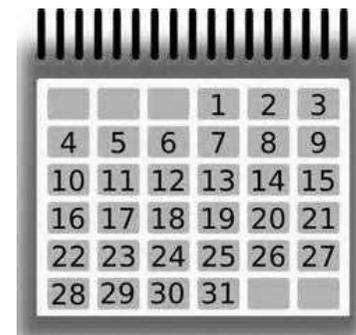
Máxima

1 año
(6 meses por Convenio Colectivo)

3 años

Nº Prórrogas: máximo 2 (mín. 6 meses)

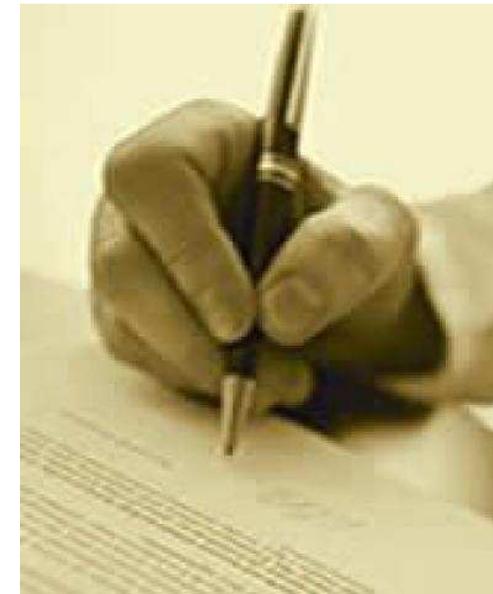
La empresa informará a la representación legal de los/las trabajadores/as sobre las prórrogas suscritas.



EXTINCION DEL CONTRATO:

Cuando la extinción sea por expiración del tiempo convenido, requerirá previa denuncia de alguna de las partes, que deberá notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento por la empresa de este plazo, dará lugar a una indemnización a la persona trabajadora equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Se considerarán prorrogados tácitamente como contratos ordinarios por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación, si la persona trabajadora continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera mediado denuncia expresa.



CONVERSION A INDEFINIDO POR IRREGULARIDADES:

Se considerarán celebrados por tiempo indefinido y a jornada completa los contratos para la formación y el aprendizaje cuando:

- .- No se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal.
- .- Las personas contratadas no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubieran podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente su duración temporal.
- .- Se celebren en fraude de Ley.



JORNADA:

- Jornada **completa**: No podrán celebrarse a **tiempo parcial**.
- No podrán realizarse **horas extraordinarias**, salvo para prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes
- No podrán realizarse **trabajos nocturnos ni a turnos**.

Años del contrato

	1º	2º	3º
Tiempo máximo de trabajo efectivo	75%	85%	85%
Tiempo mínimo de formación	25%	15%	15%



Si la jornada diaria incluye tiempo de trabajo efectivo junto con actividad formativa, los desplazamientos necesarios para asistir al centro de formación computarán como tiempo de trabajo efectivo no retribuido.

Para el cálculo del tiempo: jornada anual, sin contar días de vacaciones.

SALARIO Y PROTECCION DEL TRABAJADOR:

- Salario que marque el **CONVENIO COLECTIVO**
- **NUNCA INFERIOR** al Salario Mínimo Interprofesional.

En proporción al tiempo de trabajo efectivo.

El trabajador estará protegido por todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y FOGASA.

La empresa ha de facilitar la asistencia del trabajador a la actividad formativa acordada.



OBLIGACIONES DE LA PERSONA TRABAJADORA:

La persona trabajadora estará obligada a:

- .- prestar el trabajo efectivo
- .- participar de manera efectiva en la actividad formativa relacionada.

Las faltas de puntualidad o de asistencia no justificadas a las actividades formativas podrán ser calificadas como faltas al trabajo a los efectos legales oportunos.



PERIODO DE PRUEBA

En lo que se refiere al periodo de prueba, se estará a lo dispuesto con carácter general en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

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



CONTRATOS PARA LA FORMACION Y APRENDIZAJE CELEBRADOS POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL:

La disposición final quinta de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo («B.O.E.» 27 julio), introdujo la posibilidad de que las empresas de Trabajo temporal puedan celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias. Para ello introdujo un art. 6 bis en el R.D. 1529/2012.

Ella 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

En el contrato de puesta a disposición se designará a la persona de la empresa usuaria que se encargará de tutelar el desarrollo de la actividad laboral del trabajador.



RELACION DE LA FORMACIÓN CON LA ACTIVIDAD LABORAL:

La formación debe estar relacionada con la actividad laboral desempeñada en el puesto de trabajo que ocupe la persona trabajadora.



FINANCIACION DE LA FORMACIÓN:

Bonificación en la cuota de la Seguridad Social a las empresas participantes:

Reducción del 100% de las cuotas empresariales a la S.S., por contingencias comunes. A.T. y E.P., desempleo FOGASA y F.P., correspondientes al contrato, incluidas prórrogas.

Reducción del 75% si la empresa tiene + 250 trabajadores.

Conversión a indefinido, a la finalización de duración inicial o prorrogada: Reducción de 1.500 euros/año en los tres años siguientes y de 1800 euros en el caso de mujeres.



FINANCIACION DE LA FORMACIÓN:

Bonificaciones en la cuota empresarial de la Seguridad Social, **para pagar la formación**, con cargo a la partida prevista en el presupuesto SEPE para financiar las bonificaciones en las cotizaciones acogidas a medidas de Fomento de Empleo por Contratación Laboral.

Bonificación máxima aplicable: la que resulte de multiplicar el módulo económico coste/hora/participante establecido, (8 euros en modalidad presencial y 5 euros en modalidad teleformación), por un número de horas equivalente a los siguientes porcentajes de la jornada laboral:

Trabajadores	Años del contrato		
	1º	2º	3º
En general	25%	15%	15%
Benefic. Sistema Garantía Juvenil	50%	25%	25%



FINANCIACION DE LA FORMACIÓN:

Bonificación adicional para financiar los costes de tutorización de la empresa:

- .- Cuantía máxima de 1,5 euros por alumno y hora de tutoría.
- .- Máximo de 40 horas por mes y alumno.
- .- En empresas de menos de 5 trabajadores, la cuantía máxima podrá ser de 2 euros por alumno y hora de tutoría.

**Posible subvención
Programa Fomento
Contratación
Gobierno Aragón.**



ACREDITACIÓN FINAL Y EXENCION MODULO PRÁCTICAS:

Al finalizar el contrato: La formación obtenida ha de ser objeto de acreditación. El trabajador ha de estar en condiciones de obtener, tras la formación recibida:

- .- Un título de Formación Profesional.
- .- Un certificado de Profesionalidad.
- .- Una Certificación académica o una acreditación parcial acumulable.



Exención de la realización del módulo de formación práctica:

Tanto de los Certificados de profesionalidad como de los títulos de Formación Profesional, que se entienden realizados a través del trabajo en alternancia.

TUTORÍAS:

Al menos dos tutores/as: .- Una por parte de la empresa.
. - Otra por el Centro Formativo.

Funciones del Tutor de Empresa:

- 1.- Seguimiento del acuerdo para la actividad formativa
- 2.- Coordinar la actividad laboral con la actividad formativa.
- 3.- Coordinación con el tutor del centro de formación.
- 4.- Dirección de las actividades formativas de los alumnos en los centros de trabajo.
- 5.- Orientación de los alumnos en la empresa.
- 6.- Valoración del progreso de los alumnos, de cara a su evaluación final.
- 7.- Elaboración del informe sobre el desempeño en el puesto de trabajo.
- 8.- Velar para que el trabajador cumpla los protocolos de seguridad y prevención de riesgos laborales.



FORMACION COMPLEMENTARIA:

La actividad formativa podrá incluir formación complementaria asociada a las necesidades específicas de la empresa o del trabajador.

Deberá corresponderse con una o varias de las especialidades formativas incluidas en el Fichero de especialidades formativas, disponibles en la página web: www.sepe.es.

En el caso de que la formación complementaria no forme parte del Fichero de especialidades formativas se procederá según el procedimiento para la inclusión de nuevas especialidades en el mismo.

Los centros o en su caso la empresa que impartan formación complementaria deberán estar inscritos en el Registro de entidades de Formación en la correspondiente especialidad.

Esta formación complementaria será bonificable.



MODALIDADES DE FORMACION:

1.- PURAS:

- a) Formación **exclusiva en centro formativo:**
- e) Formación **exclusiva en la empresa.**

2.- MIXTAS:

- b) Formación **con participación de la empresa:** estas únicamente facilitan a los centros los espacios, las instalaciones o los expertos. La empresa no está acreditada o autorizada para impartir formación.
- c) Formación **en centro de formación y en empresa autorizada o acreditada:** Impartición de determinados módulos profesionales o formativos en la empresa, acreditada o autorizada, que se limitan a complementar los impartidos en el centro de formación.
- d) Formación **compartida entre el centro de formación y la empresa:** Coparticipan en distinta proporción en los procesos de enseñanza y aprendizaje, tanto en la empresa, que posee centro de formación propio autorizado o acreditado, como en el centro de formación.



ASPECTOS FORMATIVOS Y SU ACREDITACIÓN:

Sistema educativo



Títulos de FP

Certificación académica parcial

**Formación
profesional
para el empleo**

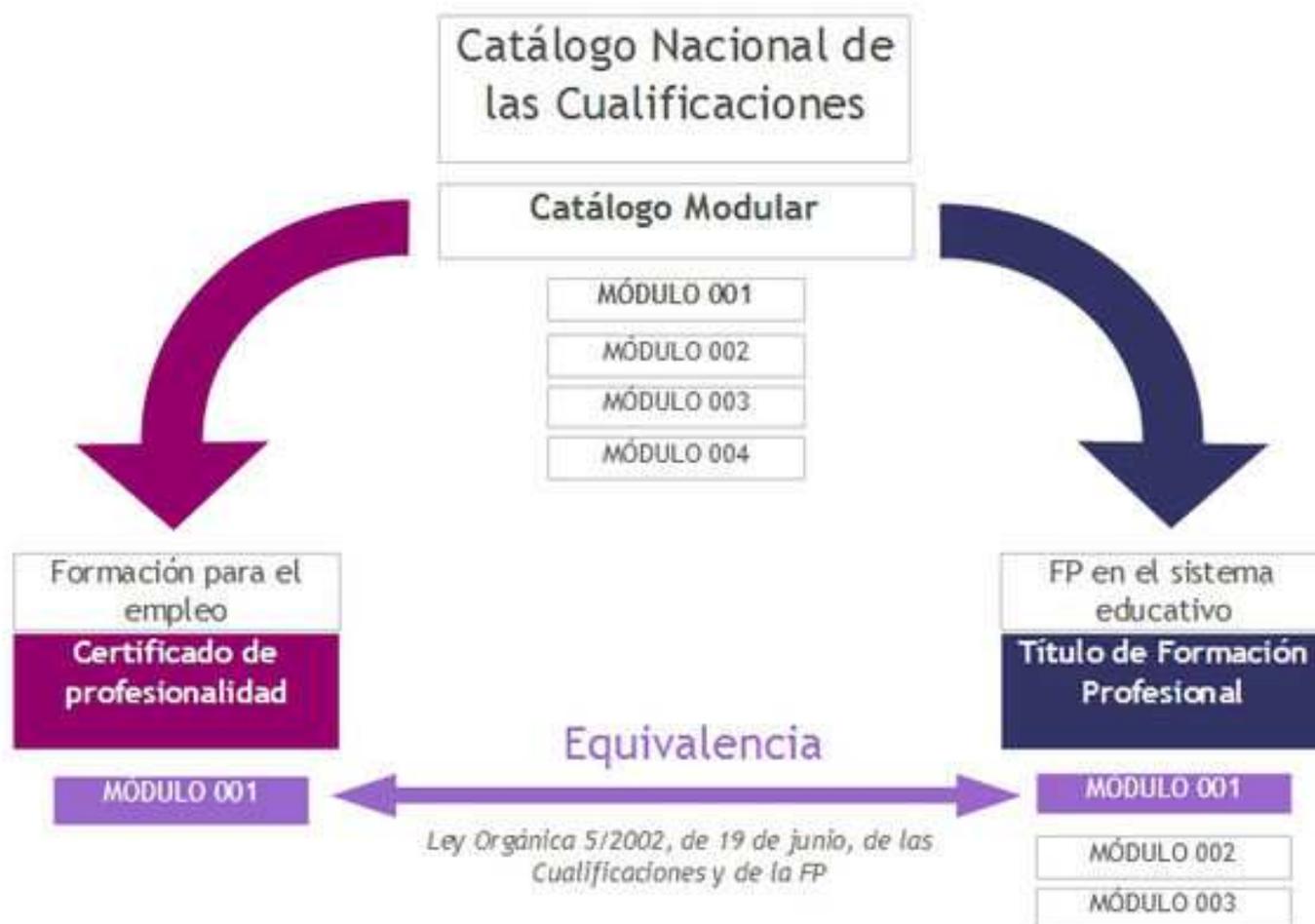


Certificados de profesionalidad

Accreditación parcial

Formación complementaria

Relación entre los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad



26 FAMILIAS PROFESIONALES:

ADG	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
AFD	ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS
AGA	AGRARIA
ARG	ARTES GRÁFICAS
ART	ARTES Y ARTESANÍAS
COM	COMERCIO Y MARKETING
ELE	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA
ENA	ENERGÍA Y AGUA
EOC	EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL
FME	FABRICACIÓN MECÁNICA
HOT	HOSTELERÍA Y TURISMO
IEX	INDUSTRIAS EXTRACTIVAS
IFC	INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES

IMA	INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO
IMP	IMAGEN PERSONAL
IMS	IMAGEN Y SONIDO
INA	INDUSTRIAS ALIMENTARIAS
MAM	MADERA, MUEBLE Y CORCHO
MAP	MARÍTIMO PESQUERA
QUI	QUÍMICA
SAN	SANIDAD
SEA	SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE
SSC	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD
TCP	TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL
TMV	TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS
VIC	VIDRIO Y CERÁMICA

LOS CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD:

Regulación: R.D. 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad.

Certificado de profesionalidad es:

- el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales en el ámbito de la Administración laboral.
- que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo
- y asegura la formación necesaria para su adquisición, en el marco del subsistema de la Formación Profesional para el Empleo.



El certificado de profesionalidad:

- Configura un perfil profesional, entendido como un conjunto de competencias profesionales identificables en el sistema productivo y reconocido y valorado en el mercado laboral.
- Tiene carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.
- Se expide por el SEPE y los Servicios Públicos de Empleo de las C.A. En Aragón por el INAEM.
- Acredita las cualificaciones profesionales, independientemente de que se adquieran a través de una de las siguientes vías:
 - 1.- La **vía formativa**. Conllevará necesariamente un módulo de formación práctica para obtener el certificado completo.
 - 2.- **Vías no formales de Formación:**
Procedimiento de evaluación y acreditación de competencias



CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD: Estructura:

Cada Certificado podrá contener una o más unidades de Competencia, que estarán referidas a las unidades de competencia de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

La Unidad de Competencia constituye la unidad mínima acreditable y acumulable parcial, para obtener un certificado de profesionalidad.

La formación asociada a los Certificados de Profesionalidad tiene estructura modular, que se corresponde con las unidades de competencia del catálogo. Cada una de estas unidades contiene generalmente varios módulos formativos.



El/la trabajador/a deberá **reunir los requisitos de acceso** establecidos en la correspondiente normativa, para cursar las enseñanzas de esa actividad formativa.

Se regulan en el Art. 20 del R/D 34/2008.



Niveles de acceso los certificados de profesionalidad:

Nivel 1: Acceso sin formación o experiencia previa.

Niveles 2 y 3:

- .- Poseer el título de ESO para el nivel 2 o el de Bachiller para el nivel 3
- .- Estar en posesión de un certificado de profesionalidad del mismo nivel al que se desea acceder
- .- Estar en posesión de un certificado de profesionalidad de la misma familia y área profesional del nivel anterior al que se desea acceder.
- .- Cumplir el requisito académico o haber superado las pruebas de acceso a los ciclos formativos de grado medio para el nivel 2 o de grado superior para el nivel 3.
- .- Obtención del Certificado de Superación de las pruebas de acreditación de las competencias clave necesarias para el acceso a los certificados de nivel 2 y 3. Cursos de preparación por la Administración Educativa.
- .- Tener superada la prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 años y/o de 45 años.



ANEXO PARA LA ACTIVIDAD FORMATIVA Y SU AUTORIZACIÓN:

.- Al Contrato para la formación y el aprendizaje se anexará el acuerdo para la actividad formativa, que se suscribirá por la empresa con el centro de formación u órgano designado por la Administración educativa o laboral que imparta la formación y la persona trabajadora; o solo con ésta si la formación se imparte en la propia empresa.

.- El contrato y su anexo, se formalizarán en los modelos oficiales del SEPE.

.- Antes de iniciar el contrato se necesita la autorización por el S.P.E. de la actividad formativa asociada.



Muchas gracias por su atención.

www.aragon.es/inaem

901 501 000

