

FAQ

1. ¿Qué es el contrato de formación en alternancia?

De acuerdo con lo previsto en el **artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores**, el contrato de formación en alternancia **tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.**

Para el cumplimiento con el objetivo de cualificación profesional, la actividad laboral desempeñada en régimen de alternancia ha de complementar, coordinarse e integrarse con la actividad formativa en un programa común, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por los centros universitarios o de formación profesional y las entidades formativas acreditadas o inscritas con las empresas y entidades colaboradoras.

A tal fin, **el puesto de trabajo debe permitir la formación complementaria prevista y la actividad laboral desempeñada en la empresa deberá estar directamente relacionada con la actividad formativa que justifica la contratación laboral.**

2. ¿Qué ventajas le ofrece a la empresa?

Los contratos para la formación en alternancia **pueden ser beneficiarios de incentivos** a la contratación, cuando se cumplan los requisitos que se exijan por la normativa de aplicación, dará derecho, durante su vigencia, incluidas sus prórrogas, en los términos establecidos en el artículo 10, a una bonificación de 91 euros/mes. Asimismo, el citado contrato dará derecho a una bonificación de 28 euros/mes en las cuotas de la persona trabajadora a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta.

Este incentivo se aplicará del mismo modo en el supuesto de trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

La **transformación en indefinidos** de contratos formativos a la finalización de su duración inicial o prórroga, cualquiera que sea la fecha de su celebración, dará derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 128 euros/mes durante tres años. En el caso de mujeres, dicha bonificación será de 147 euros/mes.

- **Contratación inmediata:** La empresa puede contratar de forma automática a sus trabajadores, ya que ahora no se precisa autorización previa por parte del Servicio Público de Empleo.
- **Formación 100% bonificada (sin sesiones presenciales)**
- **Formación teórica online** a través de plataformas y **con tutor especializado.**

- **Bonificación adicional:** La nueva formación **permite que la empresa se beneficie de una bonificación adicional mensual, en concepto de tutorización, de entre 60 y 80 €** (60 euros, empresa con más de 5 trabajadores – 80 euros, empresas hasta 4 trabajadores).

3. ¿Qué ventajas ofrece para el trabajador?

- **Con Prestación por desempleo**
El trabajador **percibirá prestación por desempleo** y cobertura total de la Seguridad Social. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

4. Cotización

Hay que destacar que **en marzo de 2022 entró en vigor la nueva cotización para el contrato de formación, que, tras la Reforma Laboral**, también cotiza por la contingencia de formación.

Recordamos que tras el Real Decreto Ley 28/2018, el contrato de formación estaba exento de cotizar por formación profesional. Pero esto **ha cambiado tras la Reforma Laboral, a partir de marzo de 2022, fecha a partir de la cual sí cotizan por dicha contingencia.**

IMPORTANTE

Normalmente los seguros sociales están bonificados durante toda la vigencia del contrato (91 euros al mes).

El importe de los mismos solo tendrá que abonarse si el contrato no cumple los requisitos para beneficiarse de la bonificación.

REQUISITOS PARA QUE EL CONTRATO BONIFIQUE SEGUROS SOCIALES (Bonificaría siempre formación y tutor laboral).

- El trabajador no puede proceder de un contrato indefinido en los últimos 3 meses, 12 meses si es en la misma empresa o grupo.
- El trabajador debe estar inscrito como demandante de empleo.
- La empresa debe estar al día y libre de deudas en Hacienda y Seguridad Social.
- El trabajador no puede estar vinculado con la empresa o grupo en los últimos 6 meses.
- No bonificará contrataciones al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.
- La empresa que haya extinguido o extinga por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos incentivados quedarán excluidos por un periodo de doce meses de los incentivos a la contratación. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.

5. ¿Qué requisitos debe cumplir el trabajador?

- Este contrato, se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.
- Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.
- El contrato podrá ser concertado con personas entre 16 y 30 años en el supuesto de que se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.
- El límite de treinta años no será de aplicación en el supuesto de contratos de formación en alternancia en el marco de estudios universitarios, de formación profesional y certificados de profesionalidad de nivel 3.
- Tampoco será de aplicación el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, 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.
- Estar registrado como demandante de empleo en el SEPE, como mínimo 1 día antes del alta (requisito, exclusivamente para poder bonificar los seguros sociales).
- No se puede celebrar un contrato para la formación cuyo fin sea la cualificación de un puesto de trabajo que haya sido desempeñado por el trabajador en la misma empresa por un tiempo superior a 6 meses.
- No haber agotado la duración máxima establecida para los contratos de formación (24 meses), en la misma empresa o en otra distinta.

6. ¿Qué tipo de formación se puede vincular al nuevo contrato de formación en alternancia?

- La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras (Certificados y Catálogo de Especialidades).
- Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro.

7. ¿Qué duración puede tener el nuevo contrato de formación en alternancia?

- La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un **mínimo de tres meses y un máximo de dos años**, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.
- **No podrá establecerse periodo de prueba** en estos contratos.
- Por otro lado, **la duración será interrumpida** en caso de situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, adopción o acogimiento, violencia de género; **debiendo la empresa comunicar dichas incidencias al SEPE** a fin de que tenga efecto la interrupción de la duración máxima.

8. ¿Cómo se divide la jornada de trabajo?

- La jornada de los contratos de formación en alternancia **será la suma del tiempo de trabajo efectivo en la empresa y del tiempo de formación teórica**. Sin perjuicio de que dicha suma pueda resultar inferior a la duración máxima de la jornada ordinaria, estos contratos se entenderán asimilados a contratos a tiempo completo. En todo caso, el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia **no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores** (prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios). Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos, ni trabajo a turnos.
- **Excepcionalmente**, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.
- La **duración máxima** efectiva no podrá ser superior a 26 horas a la semana el primer año o 34 horas a la semana el segundo año.
- Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, **como mínimo, 12 horas de descanso**.
- El número de **horas ordinarias** de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución.

9. Salario

- La retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. En defecto de previsión convencional, **la retribución** no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- **Según convenio colectivo y nunca inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI)**, pero solo en función al tiempo de trabajo efectivo.

10. Tutelaje vinculado al contrato

- **La persona trabajadora titular** del contrato de formación en alternancia contará con la tutela de una persona designada por el centro o entidad de formación, y otra designada por la empresa, que deberá contar con la experiencia o formación adecuada.
- **La persona tutora de la empresa** deberá tutelar el desarrollo de la actividad laboral, asegurando que se desarrolla de conformidad con lo previsto en el convenio de colaboración, y será responsable del seguimiento del itinerario formativo-laboral.
- Sin perjuicio de lo anterior, si así se prevé en el propio plan, **el tutor o tutora principal en la empresa** podrá designar a otras personas trabajadoras de la empresa que, por sus competencias profesionales, participarán en el desarrollo del itinerario formativo-laboral.
- **La empresa deberá garantizar** que la persona que sea designada como tutora cuenta con el tiempo y los medios necesarios para asegurar el cumplimiento del plan formativo individual, todo ello sin perjuicio de la fijación, en su caso, de una retribución específica que compense el desarrollo de dichas funciones.
- **La persona tutora designada por el centro o entidad de formación deberá garantizar**, más allá de lo especificado en el convenio de colaboración, la coordinación efectiva con la persona tutora designada por la empresa.

11. Registro del contrato de formación en alternancia

- En Grupo System **hemos creado guías** para comunicar estos contratos mediante Contrat@ o GestContrat@.
Ponte en contacto con nosotros si lo necesitas.

12. Bonificación del Tutor laboral

- En Grupo System **hemos calculado para ti los importes de bonificación del tutor laboral**.
Ponte en contacto con nosotros si lo necesitas.

13. Normativa vigente en el contrato de formación en alternancia

- **Nota Informativa sobre los nuevos Contratos Formativos**
Nota Informativa sobre los nuevos contratos formativos de acuerdo con la Reforma de la Contratación Laboral del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la Reforma Laboral, la Garantía de la Estabilidad en el Empleo y la Transformación del Mercado de Trabajo.
- **Real Decreto-ley 32/2021**
Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.
- **Real Decreto 1529/2012**
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.
- **Real Decreto-ley 1/2023**
Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

