

MADRID

Castellana, 216
28046 Madrid
Tel.: (34) 91 582 91 00

BARCELONA

Diagonal, 640 bis
08017 Barcelona
Tel.: (34) 93 415 74 00

BILBAO

Alameda Recalde, 36
48009 Bilbao
Tel.: (34) 94 415 70 15

MÁLAGA

Marqués de Larios, 3
29015 Málaga
Tel.: (34) 952 12 00 51

VALENCIA

Gran Vía Marqués
del Turia, 49
46005 Valencia
Tel.: (34) 96 351 38 35

VIGO

Colón, 36
36201 Vigo
Tel.: (34) 986 44 33 80

BRUSELAS

Avenue Louise, 267
1050 Bruselas
Tel.: (322) 231 12 20

LONDRES

Five Kings House
1 Queen Street Place
EC 4R 1QS Londres
Tel.: +44 (0) 20 7329 5407

LISBOA

Avenida da Liberdade, 131
1250-140 Lisboa
Tel.: (351) 213 408 600

**CUESTIONES PRÁCTICAS 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**

Rodrigo Martín Jiménez

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo. Universidad Rey Juan Carlos
Consejero Académico de Gómez-Acebo y Pombo*

El Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto y la Ley 3/2012, de 6 de julio, modificaron aspectos relevantes del contrato para la formación y el aprendizaje regulado en el art. 11.2 ET. Por otra parte, en los últimos años los poderes públicos están llevando a cabo un importante esfuerzo regulatorio de la formación profesional y, dentro de ésta, específicamente a la formación profesional dual, 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 el centro de formación".

El Real Decreto 1529/2012, en vigor desde el 10 de noviembre, es fruto de la necesidad de desarrollar reglamentariamente el contrato para la formación y el aprendizaje y también de establecer las bases de la formación profesional dual.

En el desarrollo reglamentario del contrato de aprendizaje hay cuestiones laborales conocidas que, aunque ya reguladas en la Ley, se reiteran ahora y hay también otras cuestiones sobre formación que son realmente novedosas.

1. Aspectos laborales

- **Formalización**

Tanto el contrato como sus anexos (acuerdos para la actividad formativa) han de formalizarse por escrito en los modelos oficiales, debiendo comunicarse al Servicio Público de Empleo correspondiente en los diez días siguientes.

Expresamente se presumen celebrados por tiempo indefinido y a jornada completa estos contratos cuando no se hubiesen observado las exigencias de forma escrita.

- **Edad**

El contrato puede celebrarse con trabajadores mayores de 16 y menores de 25 años que carezcan de la cualificación profesional obtenida y reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas para el puesto de trabajo u ocupación objeto del contrato.

La edad máxima para su celebración (menores de 25 años) se amplía (en una transitoriedad de duración previsiblemente larga) hasta el cumplimiento de los 30 años mientras la tasa de desempleo no alcance el 15%.

No se establece ningún límite de edad cuando se contrate a discapacitados o, por empresas de inserción, a trabajadores en situación de exclusión social.

- **Duración y prórrogas**

La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres, si bien mediante convenio colectivo podrá establecerse otra duración distinta en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, respetando en todo caso una duración mínima no inferior a seis meses y máxima no superior a tres años.

Si el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes hasta por 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 la duración máxima de tres años. En este último caso, si el trabajador continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato sin mediar denuncia expresa, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido.

- **Período de prueba**

Rigen las reglas generales del art. 14 ET, si bien se advierte que si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del

contrato para la formación y el aprendizaje a efectos de antigüedad en la empresa.

- **Tiempo de trabajo**

Sólo se admite la celebración del contrato a tiempo completo, no a tiempo parcial.

El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior:

- Al 75% durante el primer año.
- Al 85% durante el segundo y tercer año.

En ambos casos, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Los desplazamientos necesarios para asistir al centro de formación computarán como tiempo de trabajo efectivo no retribuido.

No es posible realizar horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor.

- **Retribución**

Es la establecida en los convenios colectivos, y no podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

- **Presunciones**

Además de la presunción de fijeza cuando se incumplen las formalidades escritas o se contrata en fraude de ley, el art. 14.2 dispone que adquirirán la condición de fijos y a jornada completa los contratados que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al

que legalmente hubieran podido fijar para el período de prueba.

- **Contratos para la formación previos**

Expresamente se prevé la posibilidad (no la obligación) de que la empresa recabe por escrito una certificación del Servicio Público de Empleo competente –que deberá emitir en un plazo de 10 días- 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.

- **Extinción**

Pocas particularidades: el contrato se extingue por las causas generales (art. 49 ET) y, específicamente, cuando se trate de la expiración del tiempo convenido, se requerirá previa denuncia de alguna de las partes con una antelación mínima de quince días a su terminación.

2. Aspectos formativos

- **Cuestión previa**

Antes de la formalización del contrato, la empresa deberá verificar que existe una actividad formativa relacionada con el trabajo a realizar que se corresponde con un título de formación profesional de grado medio o superior o con un certificado de profesionalidad.

- **Características de la actividad formativa**

Debe existir una adecuación entre la actividad formativa y el trabajo efectivo. En tal sentido:

- La empresa está obligada a proporcionar 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.
- El trabajador está obligado a prestar el trabajo efectivo y a participar de manera efectiva en la actividad formativa relacionada. Así, 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.

Ha de ser 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, aunque entre las actividades formativas se podrá incluir formación no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Los trabajadores estarán exentos de realizar el módulo de formación práctica de los certificados de profesionalidad. Cuando la formación se dirija a la obtención de títulos de formación profesional, los trabajadores estarán exentos 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 prórrogas deberá ser como mínimo de un año.

La actividad formativa será autorizada previamente a su inicio por el Servicio Público de Empleo competente, el cual dispondrá de un plazo de un mes que, si transcurre si resolución expresa, supondrá la autorización de la solicitud por silencio administrativo.

- **Contenido**

La formación teórica de los contratos concertados antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, se rigen por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

Para los contratos suscritos a partir del 31 de agosto de 2011:

Si existe título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, y centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa se iniciará, previa solicitud por parte de la empresa, una vez se haya autorizado por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas.

Si no existe título 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 la página web del Servicio Público de Empleo Estatal, www.sepe.es y en las de los Servicios Públicos de Empleo correspondientes de las Comunidades Autónomas. En estos casos, la duración de la actividad formativa se adecuará a

las características de la actividad laboral a desempeñar.

- **Modalidades**

Las actividades formativas se pueden ofertar e impartir, en el ámbito de la formación profesional para el empleo, en las modalidades presencial, teleformación o mixta y, en el ámbito educativo, en régimen presencial o a distancia.

La formación puede concentrarse en determinados periodos de tiempo respecto a la actividad laboral durante la vigencia del contrato y organizarse con una distribución temporal flexible que garantice que el trabajador puede cursar los módulos profesionales del ciclo formativo o los módulos formativos del certificado de profesionalidad.

- **Centros/lugares**

La formación debe ser impartida por un centro de formación profesional de los 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. También se podrá impartir en la propia empresa cuando disponga de instalaciones adecuadas y personal con formación técnica y didáctica adecuada. En todo caso, la empresa deberá estar autorizada para ofertar la formación de ciclos formativos y/o acreditada como centro para impartir la formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad. Se difiere a una ulterior regulación reglamentaria el establecimiento de los requisitos mínimos de espacios, instalaciones y equipamientos cuando una empresa de menos de 5 trabajadores solicite la acreditación para la impartición de certificados de profesionalidad de nivel 1 a sus propios

trabajadores a través del contrato para la formación y el aprendizaje.

- **Duración**

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 al contrato. El periodo de formación se desarrollará durante la vigencia del contrato para formación y el aprendizaje.

- **Tutorías**

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

Las empresas deberán suscribir 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:

- 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.
- Identificación de las personas que ejercen la tutoría de la empresa y del centro formativo.
- 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.

- Indicación de la modalidad de impartición de la formación: presencial, a distancia, teleformación o mixta.
- Indicación de la correspondiente modalidad de desarrollo de la formación profesional.
- Contenido del programa de formación, con expresión de las actividades que se desarrollan en la empresa y en el centro formativo, profesorado y forma y criterios de evaluación.
- Calendario, jornada, programación y horarios.
- Criterios para la conciliación de las vacaciones y de los periodos no lectivos en el centro de formación.

- **Acreditación de la formación**

La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje se acreditará según lo dispuesto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

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.

Las cualificaciones o competencias profesionales adquiridas quedarán recogidas en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

- **Bonificaciones**

Las empresas podrán financiar el coste de la formación inherente al contrato mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.

3. Aspectos de Seguridad Social

La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador comprende todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y Fondo de Garantía Salarial. A tal efecto, la cotización a la Seguridad Social, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional se efectuará en la forma y cuantía que se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. La cotización por desempleo se efectuará de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional cuadragésima novena de la Ley General de la Seguridad Social.

4. Formación profesional dual del sistema educativo

Pueden 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.

Se establecerá un mínimo del 33% de las horas de formación establecidas en el título

con participación de la empresa. Este porcentaje podrá ampliarse en función de las características de cada módulo profesional y de la empresa participante. La duración del ciclo formativo podrá ampliarse hasta tres años.

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 el resultado de las actividades desarrolladas en la misma.

El proyecto 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:

- El programa de formación.
- El número de alumnos participantes.
- El régimen de becas.
- La jornada y horario en el centro y en la empresa.
- Las condiciones que deben cumplir empresas, alumnos, Profesores y tutores.
- Los seguros necesarios para el alumnado y el profesorado para la cobertura de la formación.