



Los nuevos contratos para la formación y el aprendizaje.

Como informamos el mes pasado en nuestro Blog de Empresas, el 31 de diciembre finalizó la posibilidad de realizar contratos para la formación y aprendizaje en la modalidad a distancia. Sólo podrán realizarse en esta modalidad las prórrogas de los contratos realizados antes de dicha fecha.

A pesar de la suspensión que ha habido a principios de año por no estar preparadas las plataformas para las nuevas modalidades, desde el 1 de Enero de 2016 entran definitivamente en vigor las modalidad de contratos de formación PRESENCIAL y TELEFORMACION (ésta también incluye ciertas horas de formación presencial).

Requisitos

Es **requisito indispensable** realizar la Solicitud de Autorización de Inicio de la Actividad ante el SEPE, por ahora se debe realizar en papel, pero próximamente estará operativa la plataforma para hacerlo online. Esta solicitud implica que hay que esperar que la actividad formativa sea autorizada previamente al inicio del contrato por el SEPE, el cual dispone de un plazo de 30 días para resolver la autorización de inicio.

La ocupación para la que se realice el contrato de formación debe estar asociada a un certificado de

profesionalidad homologado y dependerá del nivel de estudios del alumno, dividido en tres niveles:

NIVEL 1:

NO se exige ningún requisito académico.

NIVEL 2:

- Graduado en ESO
- Certificado de profesionalidad de nivel 2.
- Certificado de profesionalidad de nivel 1 de la misma familia y área profesional.
- Cumplir los requisitos de acceso a ciclos formativos de grado medio.
- Tener superada la prueba de acceso a grado medio.
- Tener superada la prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 y/o 45 años.

NIVEL 3:

- Título de Bachiller.
- Certificado de profesionalidad de nivel 3.
- Certificado de profesionalidad de nivel 2 de la misma familia y área profesional.



Circular nº3

febrero 2016

Página 2/3

- Tener superada la prueba de acceso a grado medio.
- Tener superada la prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 y/o 45 años.
- Obligatorio indicar el periodo vacacional del trabajador, en el caso que varíe a lo largo del contrato, se podrá informar mediante un escrito al SEPE.
- La actividad formativa se llevará a cabo por un centro acreditado por el SEPE.
- La edad del alumno debe ser de 16-29 años (inclusive).
- Debe estar inscrito como demandante de empleo.
- No debe tener formación homologada sobre la ocupación que va a desempeñar.

Por tanto, **no se podrán tramitar altas de trabajadores en formación sin la autorización previa del SEPE.**

El resto de características y requisitos del contrato siguen siendo las mismas:

- Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 y menores de 25 años (no hay límite de edad para personas con discapacidad o exclusión social). Excepcionalmente, podrán realizarse con trabajadores menores de 30 años, hasta que la

tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.

- Estar inscrito como demandante de empleo en la oficina de SEPE.
- Carecer de la cualificación profesional aunque se podrá celebrar con personas que posean una titulación, siempre que la cualificación profesional bajo la que se contrate sea distinta a la titulación.
- La duración mínima del contrato es de un año y la máxima de tres, aunque por convenio colectivo podrá establecerse una duración distinta, sin la que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años. Podrá prorrogarse hasta por dos veces.
- El tiempo de trabajo efectivo 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.
- La situación de incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato, salvo lo establecido en el art. 25.1 de la ley 56/2003.
- El periodo de prueba no podrá exceder de los 6 meses para los técnicos titulados, ni de 2 meses para los demás trabajadores, o según establezca el convenio colectivo.



La importancia del tutor

Es importante tener en cuenta que este es un contrato para la enseñanza de un puesto de trabajo, por tanto el trabajador debe tener asignado un tutor en todo momento. Según el art. 20.1 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación, “**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, una persona que ejerza la tutoría; siempre que, **en ambos casos, la misma posea la cualificación o experiencia profesional adecuada**”.

Es por tanto, obligatorio cumplimentar el apartado del contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje en el que se solicita el nombre

del tutor/a encargado/a de la actividad formativa, y que deberá poseer la cualificación o experiencia profesional adecuada en relación a la ocupación del trabajador en formación.

En el apartado del contrato donde se solicita la cualificación profesional del tutor no se debe consignar el cargo (por ejemplo, Gerente, Administrador, etc.) sino la cualificación (por ejemplo, Cocinero, Mecánico de vehículos, etc.); es muy importante que esté en relación con la ocupación del trabajador.

Además el tutor, será el responsable del seguimiento de la actividad formativa y su coordinación con la actividad laboral. Igualmente es el responsable de las comunicaciones con el centro de formación, debiendo elaborar al finalizar la actividad laboral del trabajador un informe sobre el desempeño del puesto de trabajo.