

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

Tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un nivel de cualificación susceptible de acreditación formal o, en su defecto, el nivel de cualificación de base de cada ocupación en el sistema de clasificación de la empresa.

Requisitos de los trabajadores

- Ser mayor de 16 años y no haber cumplido los 21.
- El límite máximo de edad será de 24 años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.
- No tener la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente.
- No haber desempeñado con anterioridad el puesto de trabajo para el que se contrata, en la misma empresa, por un tiempo superior a 12 meses.
- No haber agotado la duración máxima establecida para los contratos de aprendizaje o para la formación en una relación laboral anterior, en la misma o distinta empresa.
- Si el trabajador hubiera tenido una contratación en aprendizaje o para la formación con anterioridad, inferior a dos años, se le podrá contratar para la formación exclusivamente por el tiempo que reste hasta completar la duración máxima establecida.
- El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

Número máximo de contratos para la formación por empresa

- Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los sectoriales de ámbito inferior, así como en los convenios colectivos de las empresas que cuenten con un plan formativo, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar y los puestos de trabajo objeto de este contrato.
- Cuando en los convenios colectivos de los apartados anteriores no se determinara el número máximo de contratos para la formación que cada empresa pueda realizar en función de su plantilla, dicho número, en función del número de trabajadores por centro de trabajo, será el fijado en la siguiente escala, ajustándose las fracciones por defecto:

Relación de datos en tabla

N.º de trabajadores en el centro de trabajo	N.º máximo de contratos para la formación
Hasta 5 trabajadores	1
De 6 a 10 trabajadores	2

De 11 a 25 trabajadores	3
De 26 a 40 trabajadores	4
De 41 a 50 trabajadores	5
De 51 a 100 trabajadores	8
De 101 a 250 trabajadores	10 o el 8 por 100 de la plantilla
De 251 a 500 trabajadores	20 o el 6 por 100 de la plantilla
Más de 500 trabajadores	30 o el 4 por 100 de la plantilla

- Para determinar la plantilla de trabajadores no se computará a los vinculados a la empresa por un contrato para la formación.
- Los trabajadores con discapacidad contratados para la formación no se computarán para determinar el número máximo de éstos que las empresas pueden contratar en función de su plantilla.
- El número máximo de contratos para la formación por centro de trabajo no será de aplicación a los contratos celebrados para la formación en el marco de los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios, programas de garantía social organizados por las Administraciones educativas, así como a las contrataciones realizadas por empresas que dispongan de escuelas de formación.

Duración del contrato

- No podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior se establezca, atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar, otra duración, que en ningún caso podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.
- Cuando el contrato se hubiera celebrado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, salvo disposición en contrario en los convenios. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente.
- En la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.
- Se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos para la formación cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal.
- Adquirirán la condición de trabajadores fijos los trabajadores para la formación que no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período 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.
- Se presumirán indefinidos los contratos para la formación celebrados en fraude de ley.

- El contrato para la formación se considerará de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.
- La suspensión de los contratos para la formación en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo prueba en contrario.

Jornada

- La establecida a tiempo completo (sumando al tiempo de trabajo efectivo el dedicado a la formación teórica en la empresa).

Características del puesto de trabajo

- La formación práctica que se desarrollará con ocasión de la realización del trabajo efectivo adecuado al objeto del contrato deberá realizarse bajo la tutela del empresario o de un trabajador con la cualificación o experiencia profesional adecuada. Cada tutor no podrá tener asignados más de tres trabajadores contratados para la formación salvo que se determine un número distinto en los convenios colectivos.

Retribución del trabajador

- La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Formación teórica

- La formación teórica de los contratos para la formación estará constituida por los contenidos teóricos de los módulos formativos de los certificados de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo previstos por el contrato o, en su defecto, por los contenidos establecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal para las ocupaciones o especialidades formativas relativas al oficio o puesto de trabajo contemplados en el contrato.
- Hasta que se aprueben los contenidos específicos a impartir en el contrato para la formación, se mantendrán los elaborados con carácter de estructura mínima orientativa para los contratos de aprendizaje.
- El tiempo dedicado a la formación teórica, que se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo y dentro de la jornada laboral, se fijará en el contrato en atención a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo. La formación teórica sólo podrá concentrarse en el período

final de duración del contrato cuando así se hubiera acordado en el convenio colectivo aplicable.

- Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.
- Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.
- La formación teórica podrá ser presencial o a distancia.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

Financiación de la formación teórica

Las acciones formativas serán financiadas con cargo al presupuesto de formación continua para trabajadores ocupados del Servicio Público de Empleo Estatal.

- Los costes financiables de la formación teórica se calcularán de acuerdo con los siguientes módulos económicos:

a) Modalidad presencial: los costes hora/alumno serán de 8 euros.

b) Modalidad a distancia: los costes hora/alumno serán de 5 euros.

Estos costes financiarán únicamente el tiempo de formación teórica del 15 por 100 de la jornada máxima prevista en convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

- La cuantía resultante en aplicación de los costes hora/alumno será abonada mensualmente por el empresario al centro o centros acreditados para impartir la formación teórica de los contratos para la formación, en los que curse la enseñanza teórica el trabajador, durante el mes siguiente a la finalización del plazo reglamentario de ingreso de las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a cada mes hasta que finalice el contrato inicial o las prórrogas. El centro emitirá al empresario mensualmente factura o recibo de pago emitido por banco, en los que consten datos del alumno, nombre del centro, número de horas teóricas de formación correspondientes al mes liquidado, fecha y responsable del centro.
- Las facturas o recibos estarán en la empresa a disposición de la Administración laboral y demás organismos facultados para su control durante el plazo de cinco años, a contar desde la finalización de los contratos para la formación que hayan sido realizados.
- El empresario se bonificará mensualmente del coste de las horas de formación teórica que se hayan impartido en el mes anterior por todos y cada uno de los contratos formativos en vigor durante el citado período, en la liquidación de

cuotas de dicho mes referida a trabajadores con contratos formativos, siempre que se ingresen dentro del plazo reglamentario.

- En el supuesto de que el importe de la bonificación fuese superior al de la cuota, se trataría de una liquidación con «saldo acreedor».

Certificado de la formación

En el plazo de un mes desde la finalización de las enseñanzas, el empresario deberá emitir un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. Igualmente, el centro donde se haya realizado la formación teórica deberá emitir certificado en donde conste el contenido formativo asignado y el grado de aprovechamiento, en el plazo de 15 días desde la finalización de la enseñanza. Dichos certificados deberán entregarse al trabajador y se ajustarán a los modelos establecidos.

¿Dónde puede impartirse la formación teórica?

La oferta formativa de centros docentes estará constituida por la red de centros públicos, por la red de centros de los agentes sociales y la de centros privados acreditados, de acuerdo con lo siguiente:

- La oferta de centros públicos, de formación presencial o a distancia, estará integrada por los vinculados a las Administraciones laborales, tales como centros del Servicio Público de Empleo Estatal, Escuelas Taller y Casas de Oficios, y centros de formación ocupacional de las Administraciones competentes y centros vinculados a las Administraciones educativas.
- La oferta procedente de los agentes sociales de formación, presencial o a distancia, comprende los centros creados por las empresas, por las organizaciones empresariales o sindicales o por las organizaciones empresariales y sindicales de forma mancomunada.
- La oferta privada de formación presencial o a distancia estará constituida por los centros privados.
- Los centros que constituyan la oferta formativa procedente de los agentes sociales, así como la privada, deberán ser acreditados.
- Las Oficinas de Empleo facilitarán a las empresas que lo soliciten información y orientación sobre la oferta formativa de centros acreditados en sus respectivos ámbitos territoriales.
- El Servicio Público de Empleo Estatal mantendrá actualizado un catálogo y mapa de centros de formación, con los contenidos formativos de los módulos o de las especialidades en los que se encuentren autorizados para impartir la formación teórica de los contratos para la formación. A estos efectos, se establecerá la cooperación necesaria entre los servicios de información y orientación de las Administraciones públicas, tanto de la Administración General del Estado como de las Comunidades Autónomas.
- La formación a distancia podrá ser impartida a través de centros de formación a distancia en el caso de que en la localidad donde radique el centro de trabajo no existan los centros de formación presencial o en los mismos no se impartan los cursos de formación adecuados al objeto del contrato.
- Se entenderá que no existe adecuación de los cursos ofertados por los centros de formación presencial acreditados cuando el horario de clases o los contenidos

formativos no se proporcionen en horarios compatibles con la prestación laboral o supongan falta de adaptación a la misma.

Formalización del contrato

- El empresario deberá cumplimentar, en todo caso, los datos relativos al centro de formación y acompañar al contrato de trabajo la «comunicación de acuerdo para formación teórica en contrato para la formación». Esto no será de aplicación cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato, en cuyo caso se entiende cumplido el requisito de formación teórica.
- En este supuesto, el empresario deberá adjuntar al contrato de trabajo una copia de la citada certificación. Asimismo, en el lugar reservado en el contrato para la cumplimentación del nombre o razón social del centro de formación, deberá constar lo siguiente: «Sin necesidad de formación teórica por haber realizado curso FPO».
- El contenido del contrato y las prórrogas del mismo, en su caso, se comunicarán al correspondiente Servicio Público de Empleo, en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación. El empresario queda obligado a comunicar la terminación de los contratos en el plazo de diez días siguientes a la terminación.
- Si el empresario no ha cumplimentado los datos relativos al centro de formación o no acompaña la comunicación de acuerdo para formación teórica o, en su caso, la copia de la certificación que acredita que el trabajador ha realizado un curso de formación profesional ocupacional, dispondrá de un plazo de diez días para subsanar la citada deficiencia.
- El empresario podrá recabar por escrito, antes de celebrar el contrato, certificación del Servicio Público de Empleo Estatal en el que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado en aprendizaje y para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar y de no haber agotado el período máximo de formación con un contrato anterior. El Servicio Público de Empleo Estatal emitirá dicha certificación en el plazo de diez días, transcurridos los cuales el empresario quedará exonerado de la responsabilidad que pudiera derivarse por dichos incumplimientos.
- El empresario entregará a los representantes legales de los trabajadores una copia básica del contrato en el plazo de diez días. Igualmente se les notificará las prórrogas de dichos contratos, así como la denuncia de los mismos.
- El contrato para la formación deberá formalizarse siempre por escrito, haciendo constar expresamente en el mismo el nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo para el que se concierta, el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y cualificación profesional de la persona designada como tutor. Los cambios que se produzcan sobre estos elementos deberán formalizarse igualmente por escrito.

Información sobre la oferta formativa

El empresario podrá solicitar información en la Oficina de Empleo sobre los centros que, dentro de su respectivo ámbito territorial, imparten la formación teórica de los contratos para la formación.

En las Comunidades Autónomas donde estén transferidas las políticas activas de

empleo, la información del apartado anterior podrá facilitarse tanto por las Direcciones Provinciales del Servicio Público de Empleo Estatal como por las Oficinas de Empleo dependientes de las Comunidades Autónomas que tengan transferidas las citadas políticas activas.

Seguridad Social

- Contingencias que tienen cubiertas estos trabajadores:

La protección social incluirá las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por enfermedad común o accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes, por riesgo durante el embarazo y maternidad, pensiones de jubilación, incapacidad y muerte y supervivencia. Asimismo el trabajador tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

- Cotización a la Seguridad Social:

La cotización a la Seguridad Social durante 2009 consistirá en una cuota única mensual, distribuida de la siguiente forma:

- Por contingencias comunes, 35,39 euros, de los que 29,51 euros corresponden al empresario y 5,88 euros al trabajador.
- Por contingencias profesionales, 4,06 euros a cargo del empresario.

La cuota al Fondo de Garantía Salarial será de 2,25 euros/mes a cargo de la empresa.

La cotización a Formación Profesional será de 1,23 euros/mes, de los que 1,08 euros corresponderán al empresario y 0,15 euros al trabajador.

- Las retribuciones en concepto de horas extraordinarias estarán sujetas a la cotización adicional correspondiente. Los tipos son los establecidos con carácter general.
- Las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 de las cuotas empresariales de Seguridad Social previstas para estos contratos.

Incentivos a la transformación de estos contratos en indefinidos, incluida a la modalidad de fijos discontinuos

Deber de información

El empresario informará a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con el fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceso a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, para mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad funcionales.