

Formación Profesional Dual

El **Sistema de formación dual** combina el aprendizaje en una empresa con la formación profesional. Este sistema es practicado desde hace tiempo en países como Alemania, Austria y Suiza, entre otros, y desde hace unos años este modelo se ha expandido a otros países de nuestro entorno y también a España.

En nuestro país, el Real Decreto 1529/2012 por el que se desarrolla el **contrato para la formación y el aprendizaje** y se establecen las bases de la **formación profesional dual** pretende establecer las bases para la implantación progresiva de ésta última en España, 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, mediante los Certificados de Profesionalidad o los Títulos de Formación Profesional.

En este sentido, la formación profesional dual debe estar basada en una mayor colaboración y participación de las empresas en los sistemas de formación profesional -tanto el de la Formación Profesional para el Empleo, como la del Sistema Educativo-, propiciando una participación más activa de la empresa en el propio proceso formativo del alumnado y, así, permitir que éstas conozcan de manera más cercana la formación que reciben los jóvenes, cada vez más adaptada a las demandas de los sectores productivos y a las necesidades específicas de las empresas.

Con la formación dual se pretende que la empresa y el centro de formación estrechen sus vínculos, aúnen esfuerzos y favorezcan una mayor inserción del alumnado en el mundo laboral durante el periodo de formación.

El Real Decreto 1529/2012 y su normativa de desarrollo establecen que la actividad formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje que se suscriban será necesariamente la adecuada para conseguir un Certificado de Profesionalidad (o acreditación parcial acumulable) o un Título de Formación Profesional (o certificación académica).

Por otro lado, el art.22 de dicha norma establece que *corresponde a los Servicios Públicos de Empleo, en colaboración con las Administraciones educativas, en sus respectivos ámbitos de competencias, **informar y orientar a empresas y personas trabajadoras** de las posibilidades de esta contratación y de las posibilidades de formación, así como orientarles para facilitar un adecuado ajuste entre las características del puesto de trabajo ofertado por la empresa y los centros de formación disponibles para impartir la formación inherente al contrato, facilitando información que ayude a relacionar dicho puesto de trabajo y la plaza de formación vinculada al mismo.*

Por todo ello, para la **gestión en los Centros Servef de Empleo** de las solicitudes que a este respecto reciban, se pretende ofrecer unas orientaciones básicas en las que dichos Centros puedan basar la información dirigida tanto a empresas, como a demandantes y centros de formación para que éstos obtengan una información más completa.

Contrato para la formación y el aprendizaje

1.- Concepto y regulación

El contrato para la formación y el aprendizaje (CFA) tiene por objeto la **cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa** recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. Por tanto, esta modalidad contractual se configura como un instrumento destinado a favorecer la inserción laboral y la formación de las personas jóvenes en dicho régimen de alternancia.

Está regulado por el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre (BOE núm. 270 de 9 de noviembre de 2012), por el que se desarrolla el CFA y se establecen las bases de la formación profesional dual y en la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato, que, a su vez ha sido modificada por la Orden ESS/41/2015, de 12 de enero.

2.- Características del contrato

- Se podrá celebrar con trabajadores **mayores de 16 años y menores de 25 (podrán celebrarse con menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%)**, que carezcan de la cualificación profesional 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.

Sin embargo, el límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en 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.
- **La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años**, si bien mediante convenio colectivo podrá establecerse distintas duraciones del contrato, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima de tres años.
- En caso de que 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.
- Los contratos **no podrán celebrarse a tiempo parcial**. El tiempo de trabajo efectivo, que podrá hacerse compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, **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 o, en su defecto, de la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajos a turnos.

- Expirada la duración máxima del CFA, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.
- No se podrán celebrar CFA cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.
- Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente los siguientes contenidos:
 - **Contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje.**
 - **Acuerdo para la actividad formativa en CFA (Anexo I)**

Tanto el Contrato como el Anexo se encuentran disponibles en el siguiente enlace del SEPE:

https://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/asistente/pdf/formacion_aprendizaje/Formacion.pdf

3.- Actividad formativa

La actividad formativa inherente al CFA, que tiene como objetivo la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia con la actividad laboral retribuida en una empresa, será 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.**

1. **Título de F.P.** Es el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la formación profesional en el sistema educativo. A los alumnos que superen las enseñanzas de formación profesional de grado medio se les expide el Título de Técnico de la correspondiente profesión y a los alumnos que superen las enseñanzas de formación profesional de grado superior se les expide el Título de Técnico Superior. Cada uno acreditará varias cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, y hasta parte de ellas.
2. **Certificado de Profesionalidad.** Es el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de 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 la Formación Profesional para el Empleo. Cada uno acreditará una Cualificación Profesional del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Tendrán carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, sin que ello constituya regulación del ejercicio profesional, y serán expedidos por el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas.
3. **Acreditación parcial Acumulable (C.P.) / Certificación académica (Título F.P.).** Es el documento que acredita, en los dos subsistemas de Formación Profesional, que un alumno, que no haya superado en su totalidad las enseñanzas ligadas a un Certificado de Profesionalidad o un Título de Formación Profesional, tiene superados ciertos módulos formativos o módulos profesionales de las competencias profesionales adquiridas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

El trabajador deberá recibir la formación inherente al CFA directamente **en un centro formativo** de la red a 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, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. Esta red estará constituida por:

- a) Los centros integrados públicos y privados concertados de formación profesional.
- b) Los centros públicos y privados concertados del sistema educativo que ofertan formación profesional.
- c) Los Centros de Referencia Nacional.
- d) Los centros públicos del Sistema Nacional de Empleo.
- e) Los centros privados acreditados del Sistema Nacional de Empleo que ofertan formación profesional para el empleo (aquellos que imparten Certificados de profesionalidad).

No obstante, también podrá recibir dicha formación **en la propia empresa** cuando la misma disponga de las instalaciones adecuadas y el personal con formación técnica y didáctica adecuada a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional (aquellas personas que reúnen los requisitos para ser docentes según lo establecido en cada Certificado de Profesionalidad), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada (en aquellos supuestos de modalidad de desarrollo de la Formación Profesional Dual en los que interviene la empresa previstas en el art. 3, apartados b) a e) del RD 1529/2012). En todo caso, la empresa deberá ser 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.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. En concreto con las capacidades a adquirir que se establecen en el módulo de Prácticas Profesionales no Laborales o de Formación en Centros de Trabajo. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Existe una singularidad para las empresas de menos de 5 trabajadores prevista en la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre, por la que se desarrolla el Real Decreto 34/2008, que establece en su artículo 34 una adaptación de los requisitos para la acreditación de empresas de menos de 5 trabajadores como centro de formación, según el cual, cuando una empresa de menos de 5 trabajadores solicite acreditación para la impartición de certificados de profesionalidad de nivel 1 (en el que no se exigirán requisitos académicos ni profesionales) a sus propios trabajadores, a través del CFA, podrá ser acreditada reuniendo los requisitos mínimos de espacios, instalaciones y equipamientos del real decreto que regula el certificado de profesionalidad objeto de la formación, de manera proporcional al número de sus trabajadores a formar.

4.- Procedimiento

Viene establecido en el R.D. 1529/2012 y en la Orden ESS/2518/2013 que lo desarrolla (modificada por la Orden ESS/41/2015)

a) RESPECTO A LA REALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA:

1. **Previamente a la formalización del CFA**, la empresa deberá verificar que, para el trabajo efectivo a realizar por la persona trabajadora, existe una **actividad formativa relacionada** con el mismo que se corresponde con un Título de Formación Profesional o con un Certificado de Profesionalidad (en caso contrario no estaríamos ante Formación Profesional Dual). Esto se plasma en la relación entre el CNO del contrato y las ocupaciones de la Cualificación Profesional de Referencia.
2. Corresponde al **SERVEF**, y en concreto a los Servicios y unidades afectadas según sus diversos procesos de gestión, en colaboración con las Administraciones educativas, **informar y orientar** a las empresas y personas trabajadoras de las posibilidades de contratación, de formación y del ajuste entre las características del puesto de trabajo ofertado por la empresa y los centros de formación disponibles para impartir la formación inherente al contrato.
3. La actividad formativa será **autorizada previamente a su inicio** por la Dirección General de Empleo y Formación del SERVEF. Si en el plazo de **un mes** no hay resolución, se entiende **estimada la solicitud por silencio administrativo**. Una vez autorizado el inicio de la actividad formativa (de forma expresa o por silencio administrativo) **procederá la formalización del contrato y del Anexo I**. En caso de desestimación de la solicitud de autorización de inicio de la actividad formativa, cabe la presentación de una nueva solicitud y, en su caso, de obtención de autorización, una vez subsanadas las deficiencias que motivaron la desestimación.
4. La Generalitat Valenciana ha suscrito un Convenio de Colaboración con el SPEE para la realización de trámites por vía electrónica en relación con los Contratos para la formación y el aprendizaje, en concreto, lo relativo a la **solicitud de autorización de inicio de la actividad formativa** inherente al mismo. El acceso a dicho Registro Electrónico se puede hacer a través del siguiente enlace:

https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce_dual/index.html

En este sentido se promoverá la presentación de solicitudes a través del registro electrónico indicado.

Cuando la solicitud se presente a través de alguna de las formas permitidas por la normativa vigente de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se deberá dirigir al Servicio Territorial de Formación correspondiente para su gestión, junto con la siguiente documentación:

- Los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos de los formadores y, en su caso, de acceso del alumnado.

- La planificación general de la actividad formativa (ver modelo en www.sepe.es).
 - Temporalización de los contenidos en el centro de formación y en la empresa: Calendario, jornada y horario.
 - Plan de evaluación del aprendizaje en el centro de formación y en la empresa. Planificación, instrumentos de evaluación, modelo y acta de evaluación.
 - Acreditación del centro de formación para impartir la formación incluida en la solicitud. En caso de teleformación, además, acreditación del centro asociado para la parte presencial.
5. La autorización de la actividad formativa se comunica por el SERVEF al SPEE, a efectos de control de la aplicación de las **bonificaciones de la Seguridad Social** correspondientes.
6. El **seguimiento, evaluación y acreditación de la formación** corresponderá:
- a) Al **SERVEF** cuando la formación vaya dirigida a la obtención de los **Certificados de Profesionalidad** vinculada a los contratos para la formación y el aprendizaje.
 - b) A la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte cuando la formación vaya dirigida a la obtención de los Títulos de Formación Profesional.

b) RESPECTO A LA IMPARTICIÓN DE LA FORMACIÓN:

La actividad formativa se imparte en los centros de formación autorizados por las Administraciones educativas y/o acreditados por el SERVEF:

- Centros que imparten formación en Certificados de profesionalidad.
(Ver <http://www.ocupacio.gva.es:7017/portal/web/home/centroscolaboradoresform>)
- Centros que imparten formación en Títulos de Formación Profesional.
(Ver <http://todofp.es>)
- Se podrá impartir en las propias empresas cuando dispongan de las instalaciones y el personal adecuados y estén debidamente autorizadas y/o acreditadas.
(Ver, para cada C.P., en Tauró / Ordenación / Especialidades, o en la Web de SERVEF / Colaboradores / Especialidades FPO y Certificados de Profesionalidad: <http://www.ocupacio.gva.es:7017/portal/web/home/programacursosfpo>).

5.- Incentivos para las empresas

- 1) **La empresa podrá financiarse el coste de la formación** inherente al contrato mediante bonificaciones aplicadas en las cuotas de la Seguridad Social, siempre que cumpla al menos los siguientes requisitos:
- a) Suscripción del Anexo I.
 - b) Solicitud y autorización de inicio de la actividad formativa.
 - c) Asignación del trabajador de un puesto de trabajo relacionado con la actividad formativa y compatible con el tiempo dedicado a dicha actividad. El SERVEF revisará esa relación antes de la autorización de inicio de la actividad formativa.
 - d) Designación de una persona con la cualificación y la experiencia profesional adecuada para ejercer la tutoría en el ámbito de la empresa.

- e) Custodia de los soportes justificativos del coste y pago de la formación realizada.
- 2) Los costes de formación que se pueden financiar las empresas por cada trabajador con CFA serán:
- a) En la modalidad **presencial: 8 euros/hora** por trabajador
 - b) En la modalidad **teleformación: 5 euros/hora** por trabajador.
- 3) La cuantía de las bonificaciones que podrá aplicarse la empresa para financiar la formación será como máximo la que corresponda al **25% de la jornada durante el primer año** y el 15% de la jornada el segundo y tercer año.
- 4) Las empresas para financiar los costes del tutor de empresa se podrán aplicar una bonificación adicional de hasta **60 euros/mes por alumno como máximo** (80 euros/mes en el supuesto de empresas de menos de 5 trabajadores).
- 5) Cuando la contratación se celebre con un trabajador desempleado, inscrito como demandante de empleo:
- ✓ Durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, se aplicará una **reducción del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social** por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondiente a dichos contratos, si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personal, o del 75%, en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.
 - ✓ **Reducción del 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social** durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.
- 6) Cuando se produzca la conversión en contratos indefinidos:
- ✓ Las empresas que, a la finalización de su duración inicial o prorrogada, transformen en contratos indefinidos los contratos para la formación y el aprendizaje, cualquiera que sea la fecha de celebración, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de **1.500 euros/año, durante tres años**. En el caso de mujeres, dicha reducción será de **1.800 euros/año durante tres años**.

Resumen de los Incentivos en materia de Seguridad Social a contratos para la formación y el aprendizaje (actualizado marzo '15)

Condiciones	Incentivos	Duración	Legislación	Requisitos (*)	Exclusiones (**)
Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo	1) Plantilla inferior a 250 trabajadores: Reducción 100% totalidad de la aportación empresarial y de la aportación del trabajador.	Todo el contrato	Ley 3/2012 (vigente desde 8/7/12)	A B	1 2 3 4 5
	2) Plantilla igual o superior a 250 trabajadores: Reducción 75% de la totalidad de la aportación empresarial y 100% de la totalidad de la aportación del trabajador.				
Personas con discapacidad - Grado de discapacidad \geq 33% o incapacitados permanentes	Reducción 50% de la aportación empresarial por Contingencias comunes.		R.D. Legislativo 1/1995 (vigente desde 1/5/95)	A	

Requisitos (*)

A) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones.

B) No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.

Exclusiones (**)

1) Relaciones Laborales de Carácter Especial.

2) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta 2º grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración. Excepción: Trabajadores autónomos que contraten a hijos menores de 30 años o a otro familiar menor de 45 años.

3) Contrataciones con trabajadores que en los 24 meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad, o en empresas a las que se haya sucedido, mediante un contrato indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal, formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. En el caso de personas con discapacidad únicamente se aplica la exclusión referente a los 24 meses.

4) Contrataciones con trabajadores que hayan finalizado un contrato indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto despidos reconocido o declarado improcedentes o colectivos. No se aplica esta exclusión en el caso de personas con discapacidad procedentes de Centros Especiales de Empleo.

5) Contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

6.- Otras características

- **Las empresas de trabajo temporal** podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora del citado contrato. Estas empresas de trabajo temporal deberán cumplir las obligaciones en materia formativa establecida en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores (recogidas en el punto 2 de este documento) y sus normas de desarrollo.
- La **retribución del trabajador** se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en Convenio Colectivo sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo trabajado.
- La **acción protectora de la Seguridad Social** del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- Existen **cláusulas específicas** que pueden estar incluidas en el CFA de **personas con discapacidad**. Además, existen determinadas particularidades en los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos en programas **ETCOTE** (Disposición adicional primera del RD 1529/2012 y Disposición adicional sexta de la Orden ESS/2518/2013).