



Guía informativa: Contrato de formación en alternancia

Único contrato que no es indefinido y
permite ahorrar parte de los Seguros Sociales

ÍNDICE DEL DOCUMENTO

1. INTRODUCCIÓN
2. EL CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA. NORMATIVA APLICABLE
3. VENTAJAS DEL CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA
4. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA
5. OBLIGACIONES DE LAS PARTES
6. FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO
7. PRESUNCIONES
8. EXISTENCIA DE LIMITACION DE NUMERO MAXIMO DE CONTRATOS DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA
9. TRAMITACIÓN Y GESTIÓN DE UN CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA
10. ¿CÓMO AYUDAMOS A NUESTROS CLIENTES DESDE DABO?

1. INTRODUCCIÓN

El nuevo panorama normativo introducido por la reforma laboral tras la entrada en vigor 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, contempla la existencia de las siguientes modalidades contractuales:

- Contrato de trabajo indefinido.
- Limitación de los contratos temporales a determinados supuestos. (por circunstancias de la producción, sustitución de persona trabajadora).
- Contrato de trabajo fijo discontinuo.
- **Contratos formativos:**
 - ➔ **Contrato de formación en alternancia**
 - ➔ **Contrato para la práctica profesional**

2. EL CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA. NORMATIVA APLICABLE

- Normativa aplicable:

Art. 11.2. del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo de 1995, por el que se aprueba Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por el 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.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato para la formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional del sistema educativo, formación profesional para el empleo, 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.

El Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo, previsto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en vigor desde 17 de diciembre, ha venido a desarrollar esta modalidad contractual, estableciendo un régimen jurídico más seguro.

3. VENTAJAS DEL CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Este tipo de contratación se convierte en una manera de contratación muy atractiva para los empresarios, favoreciendo la **inserción laboral** a bajo coste de cargas en seguridad social y la adquisición de formación de los jóvenes en la ocupación desempeñada.

A) Reducciones de las cuotas de la Seguridad Social

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, dependiendo del tamaño de la plantilla de la empresa. El incentivo será una reducción de 119€ (91€ de la cuota empresarial y 28€ de la cuota trabajador). Esta cuantía se podrá aumentar hasta los 199€/mes en función de la tutorización (60 ó 80€):

- Más de 5 trabajadores con contrato CFA: 60 €/mes.
- Menos de 5 trabajadores con contrato CFA: 80 €/mes.

B) Costes de formación y financiación máxima

La formación inherente a los contratos de formación en alternancia son financiables de acuerdo con los siguientes módulos económicos:

- a) Modalidad presencial: Los costes hora/participante serán de 8€.
- b) Modalidad a distancia/teleformación: Los costes hora/participante serán de 5€.

Estos módulos económicos se podrán actualizar por Resolución del titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

La cuantía máxima de las bonificaciones que podrá aplicarse la empresa para la financiación de los costes de formación señalados en el apartado anterior, será la que resulte de multiplicar el correspondiente módulo económico por un número de horas equivalente al 35% de la jornada durante el primer año del contrato, y el 15% de la jornada el segundo año.

C) Otras bonificaciones

- **Bonificación para beneficiarios del Sistema de Garantía Juvenil.**

Cuando el contrato para la formación en alternancia se formalice con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil la cuantía máxima de bonificaciones que podrá aplicarse la empresa para la financiación de los costes de formación será la que resulte de multiplicar el correspondiente módulo económico por un número de horas equivalente al 50% de la jornada durante el primer año del contrato, y del 25% de la jornada el segundo año.

- Bonificación adicional por tutorización en la empresa.

A fin de financiar los costes derivados de la obligada tutorización en la empresa de cada trabajador a través del contrato para la formación en alternancia, las empresas se podrán aplicar una bonificación adicional a los costes señalados en el apartado B, con una cuantía máxima de 1,5 euros por alumno y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno lo que supone un ahorro del 60€/mes. En el supuesto de empresas de menos de cinco trabajadores la bonificación adicional tendrá una cuantía máxima de 2 euros por alumno y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno, lo que supone un ahorro de 80€/mes.

D) Incentivos por transformación a indefinido de los contratos de formación

Aunque no es necesario reconvertir este contrato a indefinido, en caso de transformación a indefinido se tendrá derecho a la reducción durante 3 años de 1.536€ en el caso de los hombres y 1.764 € para las mujeres.

E) Ahorro de costes

De todas estas bonificaciones e incentivos descritas anteriormente se observa que este contrato de formación en alternancia se presente como la modalidad contractual más ventajosa en la actualidad para el tejido empresarial en cuanto al ahorro de costes.

A continuación detallamos algunos ejemplos de ahorro de costes que supone esta modalidad contractual, que puede permitir al empresario **ahorrarse hasta 17.000€ en 5 años**; pues el trabajador puede pasar del contrato de formación a indefinido fijo-discontinuo según las necesidades de la empresa.

Simulación de ahorro de costes en contrato de formación en alternancia vs contrato fijo a tiempo parcial.

- Ejemplo trabajador con Salario Mínimo Interprofesional (SMI)

| | Contrato Indefinido | | Contrato CFA | | AHORRO 1º AÑO | AHORRO 2º AÑO |
|---|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------|-------------------|
| | CONTRATO FIJO (SMI) - 5hs/día | CONTRATO FIJO (SMI) - 7hs/día | CONTRATO CFA 1º AÑO - 5hs/día | CONTRATO CFA 2º AÑO - 7hs/día | | |
| SALARIO BRUTO MENSUAL | 885,46 € | 1.239,64 € | 885,46 € | 1.174,13 € | | |
| COSTE DE SEGUROS SOCIALES TRABAJADOR + MEI (Mecanismo de entidad intergeneracional) | 57,37 € | 80,32 € | 6,64 € | 6,64 € | | |
| COSTE DE SEGUROS SOCIALES EMPRESA + MEI (Mecanismo de entidad intergeneracional) | 283,96 € | 397,54 € | - € | - € | | |
| BONIFICACIÓN POR TUTORIZACIÓN | - € | - € | 80,00 € | 80,00 € | | |
| TOTAL COSTE EMPRESA MENSUAL | 1.226,79 € | 1.717,50 € | 812,10 € | 1.100,77 € | 414,69 € | 616,73 € |
| TOTAL COSTE EMPRESA | 14.721,48 € | 20.610,00 € | 9.745,20 € | 13.209,24 € | 4.976,28 € | 7.400,76 € |

| Bonificación Indefinido | Mujer | Hombre |
|-------------------------|------------|------------|
| 1 año | 1.764,00 € | 1.536,00 € |
| 2 años | 3.528,00 € | 3.072,00 € |
| 3 años | 5.292,00 € | 4.608,00 € |

| Total ahorro | Total ahorro - Mujer | Total ahorro - Hombre |
|---|----------------------|-----------------------|
| 3 años (2 CFA + 1 año Indefinido) | 14.141,04 € | 13.913,04 € |
| 4 años (2 CFA + 2 años Indefinido) | 15.905,04 € | 15.449,04 € |
| 5 años (2 CFA + 3 años Indefinido) | 17.669,04 € | 16.985,04 € |

Nota: Los salarios que aquí aparecen son íntegros, es decir, con prorrateo de pagas extras y con pluses extrasalariales incluidos.

F) Requisitos para poder disfrutar de todas las ventajas económicas de esta modalidad contractual

✓ Requisitos a cumplir por las empresas para las bonificaciones de la formación

La empresa podrá financiarse el coste de la formación inherente al contrato para la formación en alternancia mediante bonificaciones aplicadas en las cuotas de la Seguridad Social, siempre que cumpla al menos los siguientes requisitos:

- Suscripción del acuerdo para la actividad formativa e información del mismo a la representación legal de los trabajadores.
- Asignación a la persona trabajadora de un puesto de trabajo relacionado con la actividad formativa y compatible con el tiempo dedicado a dicha actividad. Los Servicios Públicos de Empleo competentes revisarán tal relación antes de la autorización de inicio de la actividad formativa.
- Designación de una persona con la cualificación y experiencia profesional adecuada para ejercer la tutoría en el ámbito de la empresa.
- Custodia de los soportes justificativos del coste y pago de la formación realizada.

La empresa se aplicará las bonificaciones en los boletines mensuales de cotización manteniendo la proporción de un número máximo de horas financiables, por la formación efectivamente realizada, equivalente al 35% de la jornada aplicada en cada mes durante el primer año del contrato, y el 15% de la jornada el segundo año. Igualmente, en el supuesto de que el desarrollo de la actividad formativa se concentre en un determinado período durante la vigencia del contrato, la aplicación de las bonificaciones se realizará mensualmente, y en la proporción señalada, hasta que la empresa totalice la cuantía máxima de financiación a que tiene derecho.

✓ Pago a los centros y justificación

Cuando la formación sea impartida por un centro de formación acreditado, inscrito o autorizado, de titularidad privada, la empresa abonará mensualmente al centro el coste de la formación y se podrá aplicar por ello las correspondientes bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social en los términos señalados en el artículo 10.

El pago al centro deberá realizarse 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.

Las facturas o recibos de pago estarán en la empresa a disposición del Servicio Público de Empleo Estatal y demás organismos facultados para su control durante el plazo de cinco años, a contar desde la finalización de los contratos para la formación en alternancia que hayan sido realizados. En el supuesto de cofinanciación por el Fondo Social Europeo, se dará publicidad de la misma mediante Resolución del Servicio Público de Empleo Estatal y el plazo señalado anteriormente será el que establezca la normativa comunitaria. Asimismo, los costes de la formación objeto de bonificación deberán quedar expresamente identificados en la contabilidad de la empresa.

- ✓ **Requisitos a cumplir por las empresas para disfrutar de las reducciones de cuota en la Seguridad Social**

Para poder acogerse a estos incentivos de reducción de cuota de los seguros sociales se habrán de cumplir los requisitos para la celebración del contrato en alternancia por parte de la empresa y que la misma no se encuentre incurso en las causas de exclusión contemplados en la sección 1ª del capítulo I de la Ley 43/2006, tales como:

- a) **Contrataciones que afecten 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.

No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo que contrate como trabajador por cuenta ajena a los hijos menores de treinta años, tanto si conviven o no con él, o cuando se trate de un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.

- b) **Contrataciones realizadas con trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación** hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.
- c) **Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato.** Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.
- d) **Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un periodo de doce meses** de las bonificaciones establecidas en este Programa. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.
El periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.
- e) **La empresa no esté al corriente en los pagos a la Seguridad Social o con la Agencia Tributaria.**
- f) **El trabajador no esté inscrito como desempleado en la oficina de empleo.**

4. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Para poder disfrutar de las ventajas anteriormente mencionadas, se deberán cumplir los requisitos legalmente establecidos para esta modalidad contractual que son los siguientes:

REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

Los requisitos que tienen que tener los trabajadores para celebrar un contrato para la formación en alternancia son:

- 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.
- No hay límite de edad**, pero no obstante, para trabajadores de más de 30 años se deberá realizar la formación ligada de los contratos de formación en alternancia con estudios universitarios, de formación profesional y certificados de profesionalidad de nivel 3.
- No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad** por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a 6 meses.
- En el supuesto de optar por una formación vinculada a certificados de profesionalidad y/o en su caso a especialidades formativas, el trabajador debe disponer de los requisitos de accesibilidad correspondientes al certificado de profesionalidad** al que esté vinculado los contratos de formación en alternancia.

A estos efectos se exponen a continuación tales requisitos de accesibilidad:

- Nivel 1: Sin requisitos formativos ni profesionales.
- Nivel 2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO), Prueba de Acceso a Ciclo Formativo de Grado Medio, Certificado de profesionalidad del mismo nivel, Certificado de profesionalidad de nivel 1 de la misma familia profesional, Prueba de Acceso a la Universidad (PAU) para mayores de 25 años.
- Nivel 3: Título de Bachillerato, Certificado de profesionalidad del mismo nivel, Prueba de Acceso a Ciclo Formativo de Grado Superior, Certificado de profesionalidad de nivel 2 de la misma familia profesional, Prueba de Acceso a la Universidad (PAU) para mayores de 25 y/o 45 años .

- No haber estado contratado en formación** para esa ocupación.

DURACIÓN. MÍNIMO DE 3 MESES Y MÁXIMO DE 2 AÑOS

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.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, víctimas violencia de género, interrumpirán el cómputo de duración del contrato.

PRÓRROGA

No habrá prorrogas, salvo 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.

JORNADA

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.

Esto lo establece la disposición adicional 43ª de Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social que introducida por el apartado seis del artículo tercero del R.D.-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 que señala lo siguiente:

Disposición adicional cuadragésima tercera Cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia

1. Respecto de los contratos para la formación en alternancia a los que se refiere el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, cuando se celebren a tiempo completo, el empresario estará obligado a cotizar a la Seguridad Social por la totalidad de las contingencias de la Seguridad Social, en los siguientes términos:

- 1º Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes, determinada conforme a las reglas establecidas en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, no supere la base mínima mensual de cotización de dicho Régimen, el empresario ingresará mensualmente en la Seguridad Social, las cuotas únicas que determine para cada ejercicio la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, siendo la cuota por contingencias comunes a cargo del empresario y del trabajador, y la cuota por contingencias profesionales a cargo exclusivo del empresario. Igualmente, ingresará las cuotas únicas correspondientes al Fondo de Garantía Salarial, que serán a su exclusivo cargo, así como las correspondientes a desempleo y por formación profesional, que serán a cargo del empresario y del trabajador, en las cuantías igualmente fijadas en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- 2º Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes, determinada conforme a las reglas establecidas en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, supere la base mínima mensual de cotización de dicho Régimen, la cuota a ingresar estará constituida por el resultado de sumar las cuotas únicas a las que se refiere el ordinal anterior y las cuotas resultantes de aplicar los tipos de cotización que correspondan al importe que exceda la base de cotización anteriormente indicada de la base mínima.
- 3º La base de cotización a efecto de prestaciones será la base mínima mensual de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social, salvo que el importe de la base de cotización a que se refiere el ordinal 2º del apartado anterior sea superior, en cuyo caso se aplicará esta.
- 4º A los contratos formativos en alternancia a tiempo parcial les resultarán de aplicación las normas de cotización indicadas en esta disposición para los contratos formativos en alternancia a tiempo completo.
- 5º A los contratos formativos en alternancia les resultarán de aplicación los beneficios en la cotización a la Seguridad Social que, a la entrada en vigor de esta disposición, estén establecidos para los contratos para la formación y el aprendizaje.

En todo caso, **el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65%, durante el primer año, o al 85% 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.

DURACIÓN DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA

El tiempo dedicado a la **actividad formativa no podrá ser inferior al 35% durante el primer año, o al 15% durante el segundo año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.** Para el cálculo del tiempo dedicado a la actividad formativa se tomará como referencia la jornada anual, no computándose en ella los días de vacaciones.

Cuando las partes acuerden concentrar las actividades formativas en determinados períodos de tiempo durante la vigencia del contrato, deberán hacerlo constar expresamente en el acuerdo para la actividad formativa.

PROHIBICIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores **no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3, del Estatuto de los Trabajadores.** 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.

PERÍODO DE PRUEBA

No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Los contratos para la formación en alternancia se extinguirán por cualquiera de las causas recogidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la causa sea la expiración del tiempo convenido, requerirá previa denuncia de alguna de las partes. La parte que formule la denuncia deberá notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días a su terminación.

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.

IMPARTICIÓN DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA

Las actividades formativas inherentes a los contratos de formación en alternancia se podrán ofertar e impartir a través de:

- Ámbito de la formación profesional tanto del sistema educativo como el de formación profesional para el empleo (certificados de profesionalidad).
- Los estudios universitarios.
- Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

En las modalidades presencial, teleformación o mixta, según proceda.

SUPUESTOS ESPECIALES. CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CELEBRADOS POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos para la formación en alternancia con las personas trabajadoras contratadas para ser puestas 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 y sus normas de desarrollo

La ETT será la responsable de los aspectos formativos del contrato.

La empresa usuaria deberá tutelar el desarrollo de la actividad laboral, designando la persona responsable de la misma en el contrato de puesta a disposición entre la ETT y la empresa usuaria.

5. OBLIGACIONES DE LAS PARTES

☑ OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

✓ Relación actividad formativa y trabajo

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 formativo individualizado elaborado en el acuerdo de colaboración entre empresa y centro de formación.

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.

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.

Previamente a la formalización del contrato de trabajo, 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 de grado medio o superior, con un certificado de profesionalidad o especialidad formativa y que constituirá la actividad formativa inherente al contrato. En todo caso, el tiempo de trabajo efectivo en la empresa habrá de adecuarse a las actividades formativas, en los siguientes términos:

- a) El tiempo de trabajo efectivo deberá ser suficientemente complementario del aprendizaje adquirido a través de las actividades formativas.
- b) Asimismo, habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a dichas actividades formativas, permitiendo su correcto desarrollo y seguimiento.

✓ Designación del tutor de empresa

La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

En los supuestos de contratos formación en alternancia celebrados por empresas de trabajo temporal, en el contrato de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria se designará a la persona de la empresa usuaria que se encargará de tutelar el desarrollo de la actividad laboral del trabajador y que actuará como interlocutora con la empresa de trabajo temporal a estos efectos, debiendo asumir esta última el resto de obligaciones relativas a las tutorías vinculadas al contrato y al acuerdo para la actividad formativa previstas en el presente y siguiente artículo.

La persona que ejerza la tutoría en la empresa será responsable del seguimiento del acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato, de la coordinación de la actividad laboral con la actividad formativa, y de la comunicación con el centro de formación; además, deberá elaborar, al finalizar la actividad laboral de la persona trabajadora, un informe sobre el desempeño del puesto de trabajo.

NUMERO MAXIMO DE TRABAJADORES POR TUTOR DE EMPRESA.

Se establece una capacidad máxima de tutoría simultánea por cada persona designada como tutor/a:

- Máximo de **5 personas trabajadoras** con contratos formativos en general.
- Máximo de **3 personas trabajadoras** en centros de trabajo con menos de 30 personas en plantilla.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

La persona trabajadora contratada para la formación en alternancia estará obligada a prestar el trabajo efectivo y a participar de manera efectiva en la actividad formativa relacionada. 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.

6. FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO

La formalización del contrato y el anexo relativo al convenio de colaboración suscrito entre el centro o entidad formativa deberá constar por escrito en los modelos oficiales establecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

El contenido del contrato y sus anexos se comunicará al Servicio Público de Empleo correspondiente en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación o finalización, así como sus prorrogas.

Cuando se formalice el contrato con un trabajador con discapacidad el contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial. Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de discapacidad.

- **Convenio de colaboración**

El contrato para la formación en alternancia deberá incorporar como anexo el convenio de colaboración suscrito entre el centro o entidad formativa en la que el o la estudiante desarrolle su formación y la empresa.

Los convenios de colaboración que se suscriban entre los centros o entidades de formación y las empresas, para la celebración de contratos de formación en alternancia, definirán con carácter previo las competencias y conocimientos básicos que se pretenden alcanzar, de forma complementaria y coordinada con los que se adquieran durante la formación en dicho centro o entidad por la persona trabajadora, de conformidad con lo dispuesto en la normativa educativa de aplicación y con lo dispuesto en este capítulo.

El convenio de colaboración contemplará, como mínimo, los siguientes aspectos:

1. **Criterios para el establecimiento de la jornada y horario en el centro y en la empresa.**
2. **Plan formativo individual**, que deberá contener, como mínimo:
 - a) Itinerario formativo-laboral, que concrete los contenidos de la actividad laboral en la empresa a lo largo del contrato, hasta alcanzar el total de funciones o conocimientos necesarios para el desarrollo integral del puesto de trabajo o tareas. Para ello deberán establecerse objetivos medibles e hitos calendarizados.
 - b) Mecanismos de coordinación entre la actividad formativa y la actividad en la empresa, para el seguimiento de los objetivos e hitos integrados en el itinerario formativo-laboral.
 - c) Mecanismos de tutoría y supervisión.
 - d) Sistemas de evaluación de la actividad laboral desarrollada.
 - e) Duración, calendario, jornada, programación y horarios de desarrollo de la actividad laboral en la empresa, que deberá precisar su carácter continuado o no continuado, determinando en este último caso los periodos concretos de trabajo dentro de cada año natural

3. En su caso, **compromisos de contratación ordinaria por parte de la empresa**, una vez concluido el contrato de formación en alternancia.

La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de colaboración que se concierten para la contratación formativa, así como, de forma específica, los planes individuales.

- Ausencia de obligatoriedad de someterse a autorización administrativa previa

Todos los contratos de formación en alternancia que se realicen con posterioridad a la fecha de entrada en vigor de la reforma laboral (31 de marzo de 2022) no requerirán de autorización administrativa previa ni de comunicación con una antelación de un mes.

- Limitación de actividad formativa complementaria.

La actividad formativa podrá incluir formación complementaria asociada a las necesidades específicas de la empresa o de la persona trabajadora, que deberá corresponderse con una o varias de las especialidades formativas incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo. La duración de esta formación complementaria será como máximo del cuarenta por ciento del tiempo de la actividad formativa total inherente al contrato. Esta formación complementaria deberá estar relacionada con la actividad laboral objeto de la práctica o ser necesaria para desempeñar la actividad laboral en el ámbito de la empresa.

- Posibilidad de concentración de la actividad formativa. Asimismo, el desarrollo de dichas actividades formativas podrá concentrarse, en los términos que acuerden de forma expresa las partes contratantes, en determinados periodos de tiempo respecto de la actividad laboral durante la vigencia del contrato.

7. PRESUNCIONES

Se presumirán celebrados por tiempo indefinido y a jornada completa los contratos para la formación en alternancia cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal.

Adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas y a jornada completa las contratadas para la formación en alternancia que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social, 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 por tiempo indefinido y a jornada completa los contratos de formación en alternancia celebrados en fraude de ley.

8. EXISTENCIA DE LIMITACIÓN DE NÚMERO MÁXIMO DE CONTRATOS DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

El número máximo de contratos formativos se fija por **centro de trabajo**, con independencia del número total existente en la empresa.

Los límites aplicables son los siguientes:

- Centros de trabajo con **hasta 10 personas trabajadoras**: máximo **3 contratos formativos**.
- Centros de trabajo con **11 a 30 personas trabajadoras**: máximo **7 contratos formativos**.
- Centros de trabajo con **31 a 50 personas trabajadoras**: máximo **10 contratos formativos**.
- Centros de trabajo con **más de 50 personas trabajadoras**: límite del **20% de la plantilla**.

A efectos de cómputo, **no se incluirán** las personas trabajadoras que ya se encuentren vinculadas mediante contrato formativo.

Los convenios colectivos sectoriales podrán reducir los límites máximos de contratos formativos previstos en el Real Decreto, atendiendo entre otros criterios al volumen de contratación indefinida del centro o de la empresa en su conjunto.