

PREGUNTAS FRECUENTES

1

SERVICIOS DE FORMACIÓN

PREGUNTAS FRECUENTES

CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD

¿El certificado de Profesionalidad es oficial?

Es una **acreditación oficial emitida por el SEPE** (y órganos competentes de las Comunidades Autónomas) que certifica las **capacidades y habilidades técnicas** para desempeñar una serie de **actividades profesionales** con **validez** en todo el territorio **nacional y europeo**.

¿Cómo se puede obtener un certificado de profesionalidad?

Superando los módulos que integran la acción formativa de cada certificado o acreditando la experiencia profesional en convocatorias concretas de la Administración.

¿Existen diferentes tipos de certificado?

Los certificados pueden ser de **nivel 1, 2 ó 3** según la complejidad de las capacidades y habilidades que se acrediten y en función de los requisitos académicos que el alumno debe cumplir para su acceso.

2

Requisitos	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Sin requisitos previos	✓		
Graduado ESO		✓	
Título de bachiller			✓
Certificado mismo nivel		✓	✓
Certificado de la misma familia		✓ de nivel 1	✓ de nivel 2
Acceso a ciclo formativo		✓ grado medio	✓ grado superior
Prueba de acceso universidad		✓	✓

¿Bajo qué modalidad puede realizarse la formación inherente a un certificado de profesionalidad?

La formación puede desarrollarse en modalidad presencial o teleformación.

Itinerarios formativos

Consisten en realizar, mediante una serie de módulos, una formación con el fin de conseguir un certificado de profesionalidad.

CONTRATO DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE (CFA)

¿En qué consiste el contrato de formación?

El contrato para la formación y aprendizaje permite a la empresa incorporar a un trabajador que se ajuste a sus necesidades para formarlo en ocupaciones adaptadas a las exigencias del proceso productivo. El trabajador podrá formarse mientras trabaja aplicando a la práctica sus conocimientos teóricos.

3

Requisitos contrato de formación y aprendizaje

Se necesita que haya para el puesto de trabajo a contratar un certificado de profesionalidad con una ocupación acorde al mismo. Además, el trabajador/a debe cumplir lo siguiente:

1.- Tener una edad comprendida entre los 16 y 25 años no cumplidos. Este límite de edad permanecerá ampliado hasta los 30 años hasta que la tasa de desempleo juvenil se sitúe por debajo del 15% .
2.- Estar inscrito como demandante de empleo el día antes de realizar la contratación.
3.- Carecer de una cualificación profesional para el puesto de trabajo u ocupación objeto del contrato.
4.- No tener titulación académica relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar.
5.- Poseer las competencias tecnológicas mínimas para realizar una formación online y contar con acceso a internet .

6.- Reunir los requisitos para cursar las enseñanzas del certificado de profesionalidad según el nivel de este.
7.- Tener permiso de residencia y la titulación obtenida en su país de origen homologada en nuestro país , si va a optar a un certificado de Nivel 2 ó 3.
8.- Estar dispuesto a realizar la formación y a efectuar los desplazamientos necesarios a los centros presenciales para completar su formación.
9.- Que no haya tenido con anterioridad un contrato de formación en la misma ocupación en otra empresa .
10.- Que no haya desempeñado ese mismo puesto de trabajo en la misma empresa por un tiempo superior a doce meses .

¿Qué ventajas tiene el contrato de formación y aprendizaje?

- Reducción de cuotas en la Seguridad Social del **100 %** para **pequeñas y medianas empresas/ 75 %** si la plantilla de la empresa es **superior a 250 trabajadores**. En el caso de que la empresa **no tenga derecho a reducción de cuotas, la cotización a la Seguridad Social será fija y reducida**: en 2018 es de 90,72€ para la empresa y 20,42 € para el trabajador.
- Incentivos por conversión a indefinido: La empresa que convierta el contrato en indefinido podrá beneficiarse por un período **máximo de tres años** de una bonificación de **1.800 € en caso de mujeres y 1.500€ en caso de hombres**.
- Formación teórica bonificada: **La formación teórica** vinculada al contrato de formación está totalmente bonificada. En otras palabras, su **coste es cero**.
- Bonificación por tutorización: Con el objetivo de incentivar el **trabajo del tutor asignado dentro de la empresa desde 2016 se recibe una bonificación adicional de entre 1,5 y 2 euros la hora**, según la plantilla de la empresa, y hasta un máximo de 40 horas mensuales.

¿Qué derechos tiene el trabajador durante y tras su contrato de formación?

El trabajador del contrato de formación y aprendizaje tiene los mismos derechos que cualquier otro trabajador, **cotiza a la Seguridad Social** y su acción protectora comprende

todas las contingencias, situaciones protegibles y **prestaciones**. También tiene derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

La retribución del alumno-trabajador corresponderá a lo establecido en el **convenio colectivo de la empresa**, y en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo desempeñado por el trabajador.

- **Derecho a paro en el contrato de formación**

Con el **contrato de formación**, el alumno-trabajador está cotizando a la Seguridad Social al igual que en cualquier otro tipo de contrato. Por ello, a la finalización de este, el alumno-trabajador **podrá solicitar la prestación por desempleo**, siempre y cuando **cumpla los requisitos**. En la [página web del Servicio Público de Empleo](#) se especifican los requerimientos que se deben cumplir para poder acceder a la prestación por desempleo.

- **Finiquito en el contrato de formación**

Al igual que en cualquier otra modalidad contractual, a la finalización del contrato el **alumno-trabajador deberá recibir su finiquito** (Artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores). El importe del finiquito será el correspondiente a:

- El salario correspondiente a los días del mes que haya trabajado.
- Los días de vacaciones no disfrutados.
- La prorrata de las pagas extraordinarias, si corresponde.

Todos los trabajadores tienen derecho a recibir este finiquito a la terminación de su contrato, independientemente de que la baja sea voluntad del trabajador o de la empresa.

- **Indemnización por despido en el contrato de formación**

El contrato de formación y aprendizaje es una modalidad contractual exenta de indemnización siempre y cuando la empresa avise al alumno-trabajador de la terminación del contrato con una **antelación mínima de 15 días** a su finalización o el tiempo de preaviso establecido en su convenio (*Según el Artículo 13 del RD 1529/2012, de 8 de noviembre*).

En el caso de que la empresa no respete dicho plazo de preaviso, deberá indemnizar al trabajador por un importe equivalente al salario correspondiente a los días en que se haya incumplido el plazo. Si la empresa cumple con el tiempo de preaviso no tendrá que indemnizar al trabajador.

¿Qué edad debo tener para trabajar con un contrato de formación y aprendizaje?

Para poder celebrar un contrato de formación, debes cumplir un requisito fundamental: tener entre 16 y 25 años. Hasta que la tasa de paro se sitúe por debajo del 15%, este límite se amplía a 30 años. Hay otras excepciones previstas, como en caso de discapacidad o en situación de riesgo de exclusión social que sean contratados por empresas de inserción.

¿Qué estudios debo tener para realizar un contrato de formación?

No debes haber completado estudios de formación profesional o certificado de profesionalidad. La intención de este contrato es que puedas acabarlos mientras trabajas. De hecho, debe estar asociado a una actividad formativa. El objetivo es que obtengas un título de FP o un certificado de profesionalidad a la vez que obtienes experiencia laboral para el desarrollo de una ocupación.

¿Cuánto tiempo puedo estar con un contrato de formación?

Con respecto a la duración, no puedes estar bajo esta modalidad de contrato menos de seis meses (según el convenio colectivo de aplicación) ni más de tres años, salvo en el caso de que participes en un proyecto formación. Como en la modalidad de prácticas, no te pueden aplicar el mismo contrato ni en la misma empresa ni en otra distinta, salvo que la formación a la que va asociado sea distinta.

¿Cómo sería mi jornada laboral?

La jornada de trabajo tiene que ser compatible con el tiempo que dedicas a tus actividades formativas. Durante el primer año, no puede superar el 75% de lo establecido por convenio y durante el segundo no debe superar el 85%.

¿Cuál sería mi salario?

En cuanto a la retribución no puede ser inferior al salario mínimo interprofesional, pero siempre irá en proporción a las horas que trabajas de manera efectiva.

¿Existe un límite de contratos de formación para una misma empresa?

No, las empresas pueden celebrar tantos contratos para la formación y el aprendizaje como estimen oportunos, salvo que el convenio colectivo a aplicar recoja alguna limitación al respecto.

¿Qué ocurre si el trabajador se da de baja durante el contrato de formación?

Tal y como señala el apartado 2 del artículo 2 de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad

interrumpirán el cómputo de la duración del contrato formativo durante el transcurso de tiempo en que el trabajador éste dado de baja. EJEMPLO: Un trabajador es contratado bajo la modalidad formativa por un período total de 12 meses. Transcurridos 7 meses desde el inicio del contrato, el trabajador se da de baja durante 2 meses por incapacidad temporal. En este caso, se descontarán los 2 meses en los que dicho trabajador estuvo de baja. Por lo tanto, una vez se incorpore podrá continuar con su contrato durante 5 meses más, sin tener en cuenta las sucesivas prórrogas.

Si a la finalización del contrato en formación decido incorporar al trabajador en mi plantilla, ¿Tengo derecho a recibir algún tipo de bonificación?

Si tras el periodo de duración inicial del contrato o de las prórrogas, la empresa decide transformar el contrato de formación en indefinido, tendrá derecho a recibir una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social. En el caso de que la persona contratada sea un hombre, el importe de la bonificación será de 1.500€ anuales, por un período máximo de 3 años. Si, por el contrario, la persona contratada fuese una mujer, la empresa tendrá derecho a recibir una bonificación de hasta 1.800€ anuales, por un período máximo de 3 años.

Un autónomo, ¿Puede contratar a su hijo con un contrato de formación?

El autónomo podrá contratar a su hijo en formación siempre y cuando éste cumpla con los requisitos legales establecidos por el Servicio Público de Empleo, independientemente de que conviva con él o no. Además, el autónomo que celebre un contrato de formación con su hijo tendrá derecho a una reducción del 100% de las cuotas en la Seguridad Social, así como a la bonificación del 100% en la formación teórica inherente al contrato de formación.

¿Puede establecerse un período de prueba para el contrato de formación?

La empresa podrá fijar por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En ausencia de pacto en convenio, la duración del período de prueba no podrá sobrepasar de 6 meses para los técnicos titulados, ni de 2 meses para el resto de trabajadores. En empresas con menos de 25 trabajadores dicho período no podrá exceder de 3 meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

¿Se puede dar de alta un contrato de formación a tiempo parcial?

Según establece el apartado 2 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, no es posible concertar contratos para la formación y el aprendizaje a tiempo parcial.

Una vez finalizado el contrato de formación, ¿Se puede contratar al trabajador bajo la misma modalidad?

Cuando el contrato para la formación llega a su fin porque ha expirado el tiempo máximo legal establecido, la empresa no podrá volver a incorporar al trabajador bajo esta modalidad para la realización de la misma actividad laboral, pero sí para una ocupación distinta.

Estoy pensando en contratar a un trabajador que actualmente tiene 29 años, pero en los próximos meses cumplirá 30 años, ¿Es posible formalizar dicho contrato de formación?

La edad legal para suscribir un contrato para la formación oscila entre los 16 y los 25 años. No obstante, hasta que la tasa de desempleo no descienda por debajo del 15% se podrá contratar trabajadores menores de 30 años. Si en el momento de celebrar el contrato, el trabajador tiene menos de 30 años, podrá formalizarse dicho contrato. Por lo tanto, si a lo largo del contrato o de las sucesivas prórrogas el trabajador alcanza la edad máxima legal, no habría impedimento alguno en que éste siga formándose a través del contrato de formación. En definitiva, lo que se tiene en cuenta es la edad del trabajador en el momento de formalizar el contrato.

BAJA INCAPACIDAD TEMPORAL (IT)

¿Qué ocurre si el alumno se da de baja médica?

Según el artículo 11 del RD 1529/2012, el contrato de formación tiene una duración mínima de un 1 año, y máxima de 3 años. Si bien, mediante Convenio Colectivo podrán establecerse distintas duraciones de contrato, sin que la duración mínima pueda ser inferior a 6 meses, ni la máxima, a 3 años.

Si se hubiera concertado el contrato por una duración inferior a la máxima legal establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes hasta por dos veces, sin que la duración total del contrato de formación pueda exceder la duración máxima de 3 años

8

HORARIO FORMATIVO

¿Se puede modificar el horario formativo del alumno?

Puedes hacerlo, pero este cambio debe ser siempre comunicado al SEPE. Lo único que implica esta comunicación es la generación de un nuevo acuerdo (ANEXO I) que debe ser firmado por la empresa y el trabajador.

LABORES TUTOR LABORAL

¿Qué función tiene el tutor laboral?

Comunicación continua con el tutor del centro de formación. Coordinar la actividad laboral con la formativa junto con el tutor de formación. Deberá realizar un seguimiento de su evolución.

Asesorar al trabajador en formación sobre seguridad y prevención de riesgos laborales. Facilitará al alumno la asistencia a las convocatorias obligatorias.

CAMPUS VIRTUAL

¿Cómo utilizar el Campus virtual?

El alumno-trabajador recibirá un e-mail con las claves de acceso al Campus, junto con toda la información necesaria para desarrollar con éxito su formación.

Antes de comenzar su formación, el alumno deberá realizar el módulo de Alfabetización Tecnológica, a través del cual podrá familiarizarse con la plataforma.

Para ello, podrá acceder a todos los contenidos de su curso a través del campus virtual, donde también encontrará una gran variedad de contenidos multimedia complementarios.

Audiolís asignará un tutor al alumno, que será el encargado de acompañarle a lo largo de todo su aprendizaje, resolviendo sus dudas, ayudándole a asimilar todos los contenidos y realizando un seguimiento continuo de su formación con la finalidad de garantizar el correcto desarrollo de su contrato.

9

ACREDITACIÓN

¿En qué consiste la acreditación parcial?

En el caso de que el alumno no haya superado todos los módulos, podrá obtener una acreditación parcial oficial por cada módulo aprobado.

¿Se puede tener acreditación si sólo se tiene algunas unidades formativas superadas y no todo el módulo?

Las unidades formativas, que se recogen en el fichero de especialidades formativas, serán certificables siempre que se desarrollen con los requisitos de calidad establecidos para impartir el módulo al que pertenecen. La certificación tiene validez en el ámbito de la Administración laboral. La superación de todas las unidades formativas definidas para el módulo, siempre que el participante curse de forma consecutiva al menos una unidad formativa por año, da derecho a la certificación del módulo formativo y a la acreditación de la unidad de competencia correspondiente.

FORMACIÓN

¿Cuándo tengo que entregar las tareas?

Tienes a tu disposición el ANEXO V en donde puedes ver cuándo se entregan las tareas; es importante tenerlo siempre a mano ya que un despiste puede hacer que finalmente tengas el módulo como NO APTO. El Anexo V (documento adjunto en PDF), lo tienes en el primer correo recibido por tu parte, donde además tienes tu contraseña y tu usuario.

¿Cuándo empiezan y cuándo terminan los módulos?

La fecha de inicio y fin de módulo, así como la duración de cada uno de ellos y la fecha inicialmente prevista de examen la puedes ver en el documento llamado PROGRAMA FORMATIVO (también enviado en el primer correo de bienvenida, donde aparece tu usuario y contraseña).

¿Cuáles son los requisitos para poder asistir a examen?

- Tener todas las tareas entregadas.
- Visualizar el 100% de los contenidos interactivos (todos los tics en color verde).
- Acumular los tiempos estimados en plataforma en base a las horas estipuladas para cada módulo o, al menos, el 75% de las mismas.
- Acudir a las tutorías presenciales previstas en cada módulo, si las hay.

¿Qué debo tener en cuenta cuando finaliza el módulo?

En la fecha de finalización de módulo deberás cumplir con los requisitos para poder ser convocado a examen. De no cumplir con ellos, el módulo quedará NO APTO, sin opción a realizar examen ni recuperarlo.

Debes de tener en cuenta los siguientes puntos para llevar correctamente tu formación.

- Conectarte en tu horario establecido al inicio del contrato.
- Realizar los ejercicios y actividades en base a la planificación o Anexo V.

Te recuerdo varias cosas a tener en cuenta:

- o Las tareas se han de entregar en la zona habilitada para ello. Puedes usar el e-mail del campus virtual para consultar dudas si bien la tarea debe quedar subida en el apartado correspondiente.
- o Consulta tu planificación para saber cuándo inicia o finaliza un módulo, así como cuándo se ha de entregar cada tarea.

¿Qué consecuencias tiene no realizar la formación en el contrato de formación?

El objetivo principal del contrato para la formación es ofrecer al trabajador formación teórica y práctica para el aprendizaje de una determinada ocupación.

Tal y como señala el artículo 16 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, la actividad formativa vinculada al contrato de formación es de carácter obligatorio. Pues bien, la falta de realización de las actividades formativas puede ser considerada como faltas al trabajo al trabajo a los efectos legales oportunos.

Si la empresa garantiza las condiciones que permitan al trabajador la correcta realización de su actividad formativa y la asistencia a las tutorías presenciales, pero aun así el trabajador no hace la formación, se considerará una falta al trabajo y podrá ser motivo de despido disciplinario (Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores), al considerar que no se estarían cumpliendo los requisitos legales del mismo.

No obstante, si el trabajador no puede realizar la formación porque la empresa no cumple con sus obligaciones contractuales como, por ejemplo, respetar la jornada estipulada, la empresa podría incurrir en una falta.

¿Es posible concentrar el tiempo dedicado a la formación?

Efectivamente. La actividad formativa integrada en el contrato de formación podrá concentrarse en aquellos días o períodos con menor carga laboral para la empresa. Para ello, las partes contratantes deberán especificar el horario en el formulario de solicitud, previo a la solicitud de autorización del contrato. De este modo, el trabajador podrá estar disponible para desempeñar la actividad laboral a jornada completa durante el resto del contrato.

CONTACTO

¿Cuáles son las vías de atención al alumno?

Audiolís dispone de varios medios gratuitos para atender a sus alumnos:

- Número de teléfono: 900103370. Horario telefónico: Mañanas de lunes a viernes de 9:00 a 14:00 y tardes de lunes a jueves de 16:00 a 19:30 horas y viernes de 16:00 a 19:00 horas
- E-mail: tutorías@audiolis.com o el correspondiente del tutor formador.
- Mensajería instantánea por plataforma.

VACACIONES

¿Qué ocurre cuando tengo vacaciones?

Si te vas de vacaciones estás deben ser comunicadas previamente al SEPE. Para ello, es necesario que envíes un documento cumplimentado por tu tutor/a laboral, indicando las fechas de tus vacaciones. Este documento debe estar firmado y sellado por la empresa y debe ser entregado con, al menos, 30 días de antelación para que puedan ser autorizadas por el Servicio Público de Empleo. Puedes solicitarle la plantilla a tu tutor formativo.