

INSTRUCCIONES DE INICIO PARA ENTIDADES ADHERIDAS EN LOS PROYECTOS DE FORMACIÓN Y EMPLEO EN EL SENO DE LA EMPRESA

- Las entidades beneficiarias están obligadas a dar la adecuada **publicidad** al carácter público de la financiación de las acciones formativas que constituyen el objeto de la subvención. Deberán incluir en las actividades de información de las acciones formativas, publicaciones, contratos, material didáctico y acreditación de la realización de la formación a entregar a las personas participantes, en la documentación utilizada, así como en la señalización exterior de centros y lugares donde se realizan aquellas, la imagen institucional de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha y la de los Ministerios competentes en materia de formación profesional para el empleo.
- El **contrato** de formación en alternancia que se firme con el alumnado-participante debe regirse por la **codificación 421**.

El código de la RLCE (relación laboral de carácter especial) es el 9926.

En el contrato **no se podrán bonificar ni reducir las cuotas de la seguridad social**.
- La **duración del contrato de formación en alternancia** será la indicada en meses en el apartado *Proyectos por provincia y línea de subvención 2024* de la pestaña *Selección de participantes para proyectos de formación profesional y empleo en el seno de la empresa*.
- En dicho periodo están incluidos, además de los días laborables subvencionados indicados en la resolución, las vacaciones a las que tenga derecho la persona trabajadora, los festivos y los fines de semana.
- El importe del salario y de los costes de la Seguridad Social a cargo de la empresa, correspondiente a vacaciones, fines de semana y festivos está igualmente subvencionado, estando prorrateado en el coste diario simplificado por día laborable.
- La información sobre los salarios del alumnado-trabajador viene descrita en la ***Nota aclaratoria sobre el importe mínimo que las empresas adheridas deben abonar al alumnado-trabajador participante en los proyectos de Formación Profesional y Empleo en el Seno de la Empresa (Orden 130/2024) en los contratos de formación en alternancia que se formalicen al respecto. Convocatoria 2024.***
- En el caso de **sustitución** de un/a participante, el nuevo contrato formativo se ajustará a la codificación señalada en el punto anterior.



- En caso de **abandono voluntario** de un/a participante, este deberá ser sustituido siempre que la formación no haya sido impartida en su totalidad y falte la impartición de módulos completos.
- El alumnado-trabajador participante deberá contar con una **tutorización** adecuada en la empresa, ejercida por la persona titular de la empresa o por otra persona con cualificación o experiencia profesional adecuada designada entre la plantilla, tal como se define en el art. 20 del RD 1529/2012 y en el art. 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.
- Asimismo, el alumnado-trabajador está obligado a asistir a las sesiones de orientación en el tiempo del trabajo efectivo, por lo que se facilitará su asistencia.
- La asistencia al trabajo deberá justificarse desde el inicio, en los modelos facilitados por la Dirección General de Formación Profesional en el Ámbito Laboral en la Convocatoria. La incorrecta justificación podrá dar lugar al reintegro de la subvención en los días no justificados.
- La asistencia a la formación es igualmente obligatoria y forma parte del contrato, por lo que la no justificación de la asistencia a la misma será descontada de la subvención por contratación y podrá ser minorada de la nómina del alumnado-trabajador.
- Igualmente, y con objeto de evitar el riesgo de la doble financiación, se descontarán las bajas del alumnado-trabajador, dado que la Consejería de Economía, Empresas y Empleo financia únicamente políticas activas de empleo.
- Toda esta información y alguna otra se ha recopilado en el *Manual De Gestión Y Justificación De La Subvención En Concepto De Contratación De Alumnado Trabajador Por Las Entidades Adheridas De Los Programas De Formación Profesional Y Empleo En El Seno De La Empresa*. Está disponible actualmente el de la convocatoria 2022 (en proceso de actualización el de 2023) en el siguiente enlace: [Manual de justificación para entidades adheridas 2022 v2 0\(1\).pdf](#)
- El contrato de formación en alternancia viene regulado en 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, y en particular en la nueva redacción del art. 11 del Estatuto de los Trabajadores. Tiene, entre otras, las siguientes peculiaridades, reguladas en el citado artículo:

c) **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 de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades

laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) **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.

f) **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.**

i) **El tiempo de trabajo efectivo**, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, **no podrá ser superior al 65 por ciento**, durante el primer año, o al 85 por ciento, 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. (En el caso de los proyectos de F+E, se mantiene el 65 % durante toda la duración del proyecto).

j) **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 seis meses.**

k) **Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. 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.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

Con respecto a la excepcionalidad sobre la consideración de trabajo y horario nocturno en los contratos de formación en alternancia, fue realizada consulta formal a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo por parte de la Viceconsejería de Empleo, Diálogo Social y Seguridad y Salud Laboral.

De la respuesta del Ministerio puede resumirse lo siguiente:



- En ningún caso todas las personas contratadas con el modelo de formación en alternancia pueden hacer hasta 3 horas diarias en horario nocturno sin justificación alguna.
- Tan **solo** puede realizarse la actividad laboral en los **supuestos excepcionales** que puedan justificar su prestación en **horario nocturno**, y siempre en función de la naturaleza de la actividad de la empresa.
- Es decir, cuando excepcionalmente la empresa acredite que las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes no puedan realizarse en otro horario debido a la naturaleza de la actividad, los trabajadores podrán llevar a cabo trabajo en horario nocturno, es decir, entre las 22 y las 6 horas. Dado que se trata de algo excepcional, este trabajo nocturno en ningún caso podrá superar las 3 horas de la jornada diaria de trabajo.
- Puesto que estos casos permanecen indeterminados en la regulación, en los Proyectos de Formación y Empleo en el Seno de la Empresa **se evitará el trabajo nocturno** como caso general.