



Boletín Noticias Novedades Laboral-Contratos de Formación

Junio 2015

SE PRORROGA EL CONTRATO PARA LA FORMACION A DISTANCIA HASTA EL 31/12/2015.

Hoy entra en vigor la [Orden ESS/1249/2015](#), de 19 de junio, por la que se **amplía el plazo** previsto en la disposición transitoria octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, relativa a los **contratos para la formación y aprendizaje**, publicada el pasado sábado en el BOE.

La posibilidad de efectuar contratos para la formación y el aprendizaje en los supuestos en que **no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad** relacionados con el trabajo a realizar o centros disponibles para su impartición se ha **prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2015**.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social publicó el sábado la [Orden ESS/1249/2015](#) para ampliar este plazo previsto en la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en su [disposición transitoria octava relativa a la actividad formativa de los contratos de formación](#).

El artículo único de la Orden ESS/1249/2015 establece la ampliación en los siguientes términos:

«Se amplía hasta el 31 de diciembre de 2015 el plazo previsto en el apartado 2 de la disposición transitoria octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, de forma que en los contratos para la formación y el aprendizaje que se suscriban hasta esa fecha, en los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas.»

En todos estos supuestos la actividad formativa inherente a estos contratos se podrá realizar a distancia, y será impartida por los centros homologados disponibles, entre los que se encuentran los que representamos y mantenemos convenio

Por tanto, **el contrato de formación a distancia se prorroga hasta el 31 de diciembre de 2015**. Esta ampliación ha sido necesaria debido a que los centros de formación se encuentran todavía en proceso de homologación para impartir la modalidad de teleformación, vinculada a Certificado de Profesionalidad, del contrato de formación. Ante la falta de oferta formativa, el SEPE ha decidido prorrogar el contrato de formación actual, cuya formación está establecida en el fichero de especialidades formativas.

La formación se deberá realizar a distancia, o de manera presencial, debiendo ser impartida por un centro homologado por el SEPE. En cuanto a la formalización del contrato de formación no es necesario que realices ningún cambio, se sigue adjuntando el Anexo II, Acuerdo para la actividad formativa.

Descargas:



[Orden ESS/1249/2015, de 19 de junio, por la que se amplía el plazo previsto en la disposición transitoria octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, relativa a los contratos para la formación y el aprendizaje \(PDF\)](#)



[Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral \(PDF\)](#)

SISTEMA DE LIQUIDACIÓN DIRECTA. INCORPORACIÓN AL NUEVO SISTEMA DE LIQUIDACIÓN DIRECTA (BOLETIN NOTICIAS RED 2015/05). UNA NUEVA APLICACIÓN: SILTRA.

Desde enero 2015 ha comenzado la implantación del Sistema de Liquidación Directa que sustituirá al tradicional sistema de autoliquidación. Se recuerda que **la Tesorería General de la Seguridad Social está depositando las notificaciones para la incorporación obligatoria al nuevo sistema en la Sede Electrónica de la Seguridad Social** y es conveniente que se mantenga actualizado el correo electrónico que se informó para recibir los avisos de notificaciones telemáticas y se revise periódicamente la Sede Electrónica. Una vez recibida la notificación, se dispondrá de un periodo de prácticas de hasta tres meses.

Desde mayo, está disponible **la nueva aplicación SILTRA para el envío, recepción e impresión de ficheros en real a través del Sistema de Liquidación Directa**, así como la aplicación SILTRA Prácticas, para los usuarios que están realizando prácticas en el nuevo sistema. Para los usuarios de real, la aplicación SILTRA sustituye a las versiones anteriores de WinSuite32, mientras que para los usuarios en Prácticas, la aplicación SILTRA Prácticas reemplaza a la Wincreta disponible durante el piloto del proyecto. La aplicación SILTRA se irá proporcionando por la Dirección Provincial correspondiente a las empresas que comiencen a transmitir en real a través del Sistema de Liquidación Directa. En cuanto a SILTRA Prácticas, se puede descargar en la página web de la Seguridad Social.

¿A QUÉ SE REFIERE LA TUTORIZACIÓN DEL CONTRATO DE FORMACIÓN PUBLICADA EN EL BOLETÍN DE NOTICIAS RED 2015/04?

Hoy explicamos la novedad que se recoge en el Boletín Red 2015/04 del 9 de junio de 2015, en relación a **los contratos de formación concertados con beneficiarios de Garantía Juvenil**.

En concreto, la publicación se refiere a la **bonificación por la tutorización** que se establece en la Orden SS 41/2015, por la que se modifica la Orden ESS/2518/2013, por la que se regulan los aspectos formativos del **contrato de formación y aprendizaje**.

En la citada norma se modifica el artículo 8 de la Orden ESS/2518/2013, introduciendo un apartado especial para los casos en que se concierte el contrato con jóvenes beneficiarios del Sistema de Garantía Juvenil.

“A fin de financiar los costes derivados de la obligada tutorización en la empresa de cada trabajador a través del contrato para la formación y el aprendizaje, las empresas se podrán aplicar una bonificación adicional a los costes señalados en el apartado 1, con una cuantía máxima de 1,5 euros por alumno y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno. 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.»

Esta bonificación adicional que recibiría la empresa, de 60 euros (80 euros si se trata de empresas con menos de 5 trabajadores) **por el momento NO se puede aplicar**. Se concedería en concepto de compensación por la intensificación de **la labor del tutor de la empresa asociado al contrato de formación con Certificado de Profesionalidad**. Dado que en esta modalidad, el tutor del centro de trabajo deberá realizar informes periódicos sobre la evolución del trabajador, contactar con el centro de formación, y supervisar todo el proceso. Adquiriendo un papel más activo.

Si bien, ya está publicada la norma que regula el contrato de formación para Garantía Juvenil, y están activas las opciones informáticas del Sistema RED, hay que tener en cuenta un aspecto relevante: el Real Decreto Ley 8/2014, que regula la modalidad del contrato de formación para beneficiarios de Garantía Juvenil, excluye de la aplicación de las bonificaciones dirigidas a este colectivo al contrato de formación actual, limitando su uso solamente para el contrato de formación vinculado al Certificado de Profesionalidad. Modalidad para la que recordamos, todos los centros se encuentran en proceso de homologación, por lo que actualmente no hay centros disponibles.

Importante: para todos los que tenéis que hacer un **contrato de formación convencional (Anexo II), NO es necesario realizar el trámite que indican en el Boletín RED**, ya que por el momento no se puede aplicar esta bonificación especial vinculada al contrato de formación para Garantía Juvenil. Habrá que esperar a **enero de 2016** cuando se espera que haya centros homologados disponibles para impartir la formación vinculada al contrato de formación de Certificado de Profesionalidad. Por el momento, solamente podrán aquellas empresas que pertenezcan a un programa de FP Dual.

APROBADA EN EL BOE LA UNIDAD ESPECIAL DE INSPECCIÓN DE FORMACIÓN.

Mediante la **Orden ESS/1221/2015**, se crea una Unidad Especial de Inspección en materia de formación profesional para el empleo, adscrita a la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de intensificar el control sobre

todas las acciones formativas y las entidades participantes, así como de garantizar el principio de tolerancia cero contra el fraude en la gestión de fondos de formación para el empleo.

Esta Orden, que entra en vigor con carácter inmediato, desarrolla el compromiso establecido en el [Real Decreto Ley 4/2015](#), de la reforma urgente del sistema de formación profesional para el empleo, de evitar y corregir “malas praxis”, así como de imponer sanciones a aquellas empresas y centros de formación que incumplan el nuevo régimen de infracciones y sanciones que recoge el Real Decreto Legislativo 5/2000.

Recordamos que la reciente **Reforma de la Formación para el Empleo** modificó la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, incluyendo nuevas sanciones en materia de formación, frente a las que responden solidariamente empresa y centro de formación, participantes en la acción formativa. Las sanciones podrán oscilar entre los 6.250 € y 187.515 €, en función de la gravedad de los hechos.

La nueva Unidad Especial se crea mediante una reestructuración de la Unidad Especializada de otras áreas, por lo que comenzará en breve con la labor que se le ha encomendado.

Confiamos que el trabajo de esta unidad especializada contribuya a eliminar las malas prácticas e intrusismo que venimos padeciendo en este sector desde hace tiempo.

LOS AUTÓNOMOS PUEDEN CONTRATAR EN FORMACION Y APRENDIZAJE.

Se acerca el período veraniego, los hijos vuelven a casa de vacaciones tras concluir su curso académico, y es necesario ayudar en el negocio familiar, **el padre o madre autónomos están pensando en contratar a su hijo en formación** y aprendizaje para que desarrolle su actividad profesional, **¿es posible dicha contratación?**

La respuesta es afirmativa, el autónomo puede contratar a su hijo como trabajador por cuenta ajena en formación y aprendizaje, siempre que sean menores de 30 años, sin importar si conviven con él o no, teniendo en tal caso una reducción del 100% en las cuotas.

La única diferencia entre que se contrate a un hijo que conviva o no con el autónomo contratante, es que en el primer supuesto está excluida la cotización por desempleo.

V ACUERDO LABORAL ESTATAL DE HOSTELERÍA

El 21 de mayo de 2015 se publicó el V Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (ALEH) en el cual se establece una serie de **cambios en el contrato para la formación y el aprendizaje**, concretamente en la **duración del mismo y por el cual se establece que la duración mínima será de 6 meses y la máxima de 3 años.**

Pero al margen de la duración temporal del contrato, en el art. 30 de la ALEH se establece lo siguiente: “La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima la fijada en la normativa legal vigente, en función de las necesidades organizativas y productivas de las empresas, pudiendo interrumpirse la duración del contrato en las actividades empresariales estacionales, y por lo tanto fraccionar su cómputo, sin perjuicio del cumplimiento de su duración mínima y máxima y la de sus prórrogas, que sin superar el periodo máximo de duración, podrán concertarse hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses.”

Esto que se regula en la ALEH es importante puesto que establece la posibilidad de poder suspender el contrato de trabajo al amparo del art. 45.1 j), por lo que en el supuesto de que **una empresa de hostelería tuviera producción sujeta a estacionalidad podrá suspender en contrato de trabajo para posteriormente volver a reanudarlo.**

Es importante decir que esto que establece la ALEH no está pensado para cubrir eventualidades que pudiera tener la empresa y que serían objeto de otra modalidad contractual, puesto que en caso de utilizar la modalidad de contrato para la formación y aprendizaje de forma incorrecta puede generar que sea considerado dicho contrato celebrado en fraude de ley.

BONO JOVEN Y SISTEMA DE GARANTÍA JUVENIL

Tras las numerosas consultas sobre el bono de empleo joven y el sistema de garantía juvenil vamos explicar **en qué consisten dichas ayudas y cuáles son sus requisitos y características.**

Ambas ayudas tienen como principal función **facilitar la inserción laboral de los jóvenes** y mejorar su situación en el mercado de trabajo y combatir el desempleo entre los jóvenes. Entre los objetivos más importantes está el mejorar la empleabilidad de los jóvenes, aumentar la calidad y la estabilidad del empleo, y promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral.

Para ello se han establecido **para el año 2015 un total de 14600 bonos**, de los cuales **10430 bonos** se destinarán a jóvenes **entre 18 y 24 años**, ambos inclusive, inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil y **4170 bonos se destinarán al resto de colectivo**. Dichos bonos tienen una cuantía económica a tanto alzado de 4800€ para contratos celebrados a jornada completa y de 2400€ para contratos celebrados a media jornada.

Es en los requisitos de la edad donde se diferencian ambas ayudas. En el caso del sistema nacional de garantía juvenil podrán ser beneficiarios aquellas personas que sean menores de 25 años, y para el bono de empleo joven podrán ser beneficiarios aquellas personas menores de 30 años. Al mismo tiempo la duración del contrato, para poder tener derecho la empresa a obtener dicho bono de empleo, tiene que ser de al menos 12 meses y puede ser tanto a jornada completa como a jornada parcial.

Como se puede ver la diferencia entre un tipo de bono u otro es que en caso de ser menor de 25 años obligatoriamente el titular del bono de empleo debe de estar inscrito en el sistema nacional de garantía juvenil para que la empresa pueda tener derecho a percibir las cuantías económicas previstas, mientras que en el caso de titulares entre 25 y menores de 30 años no es necesario estar inscritos en el sistema nacional de garantía juvenil.

ENVÍO DE DOCUMENTACIÓN AL CENTRO DE FORMACIÓN.

La normativa actual establece que los **anexos II** de formación del contrato de formación y aprendizaje deberán de **registrarse físicamente ante la dirección provincial del SEPE** y que dicha labor deberá de corresponder a los centros de formación acreditados.

Si bien debemos de indicar que es muy importante que dicha documentación, junto con la copia de la huella electrónica se nos remita para así proceder al registro de dicha documentación ante el SEPE, ya que el no hacerlo puede suponer que el SEPE no admita las bonificaciones de la formación teórica del contrato o incluso que por parte de la inspección de trabajo éste se considere celebrado en fraude de ley.

Por ello, y a modo de recordatorio, debemos de informar de esta obligación para que de esta forma se **eviten problemas futuros** con la administración.

SITUACIÓN DE IT EN CONTRATO DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE.

Tras la **problemática que genera la situación de IT, AT, maternidad y riesgo del embarazo**, donde el art. 11.2 del E.T. establece: “[...] 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”.

Pues para resolver bien que ocurre con esta situación y el contrato de formación y aprendizaje se ha consultado con el **Director Provincial de la Inspección de Trabajo de Málaga, y nos indica que la forma de proceder es la siguiente:**

- 1.- cuando tenemos un contrato de formación y el trabajador se da de baja por IT, automáticamente el contrato queda interrumpido por el tiempo que dure la IT.
- 2.- se mantiene la obligación de mantener de alta al trabajador en la seguridad social así como el pago de salarios, el cual será de forma delegada a partir del decimosexto día de la baja.
- 3.- una vez se produzca el alta de IT la empresa tiene que adicionar el periodo de IT al final del contrato. Esto tiene 2 situaciones:
 - a) situación de IT durante la duración del contrato con alta dentro de la duración del contrato: en este caso a la finalización del contrato se añadirá todo el periodo que se haya estado de IT el trabajador.
 - b) situación de IT durante la duración del contrato con alta después de la duración del contrato: en este supuesto NO se tiene que prorrogar el contrato del trabajador sino que una vez tenga el alta de IT se tendrá que añadir el tiempo que haya estado el trabajador de IT pero en este caso solo los días que van desde el inicio de la interrupción del contrato hasta la fecha de finalización del contrato.
- 4.- Una vez que se terminen los días que se han añadido como consecuencia de la interrupción por IT la empresa podrá extinguir o prorrogar el contrato pero desde la fecha en que terminen los días que se han añadido por la interrupción.

Tramitamos tu contrato de formación en pocos minutos.

TRAMITA TU CONTRATO DE FORMACIÓN EN POCOS MINUTOS

- Llámanos al teléfono: **95-1936100 / 95-2211440**
- Facilitanos los datos de tu empresa y el trabajador mediante la cumplimentación de un sencillo formulario.
- Te remitiremos inmediatamente el Contrato para la Formación y el Aprendizaje y el Anexo II, por correo electrónico.

Nos permitimos recordarle que está a pleno funcionamiento nuestro **nuevo servicio de gestión de CFYA - CONTRATOS de formación y aprendizaje**, a través de centros de formación homologados con los que hemos conveniado un acuerdo de colaboración en condiciones muy ventajosas para nuestros clientes.

Algunos de nuestros clientes y usuarios de software ya conocen el nuevo servicio de gestión de CFYA y han confiado su gestión a través de nuestra empresa del grupo FORMATEAM-FORMASUR.

Queremos celebrar con usted la puesta en marcha de este nuevo servicio y **PREMIAR SU FIDELIDAD** ofreciéndole nuestras **MEJORES CONDICIONES ECONOMICAS DE COLABORACIÓN** para la gestión de todos los CFYA - CONTRATOS de formación y aprendizaje, en MODALIDAD DISTANCIA, que nos confíen **durante este año 2015**, para su tutorización a través de los centros homologados con los que hemos conveniado acuerdo de colaboración.

Si lo desea, puede descargarse el modelo de **CONTRATO DE MEDIACIÓN DE SERVICIO** donde se exponen todos los pormenores, habiéndose incorporado las condiciones preferenciales económicas aplicables a nuestros clientes, pinchando en el siguiente enlace: