



Boletín Noticias Novedades Laboral-Contratos de Formación

Mayo 2015

CAMBIOS EN EL MODELO OFICIAL DEL CONTRATO DE FORMACIÓN.

Recientemente se ha modificado el [modelo oficial del contrato de formación](#), si consultáis la página del SEPE, veréis que se ha añadido una **nueva cláusula** en casi todas las páginas:

“Que el trabajador está admitido en el Programa de Activación para el Empleo y está en posesión del documento acreditativo o resolución del SEPE”. (Real Decreto Ley 16/2014)

Esta cláusula **sólo deberá marcarse** en los casos en que el contrato se formalice con un **trabajador desempleado, beneficiario de la ayuda de larga duración con cargas familiares** que haya agotado la protección de desempleo.

Esta condición debe ser reconocida por el SEPE, ya que el trabajador tiene que reunir una serie de requisitos.

La ayuda, regulada por el RDL 16/2014, permite que el trabajador compatibilice estos beneficios con la realización de trabajo por cuenta ajena, en el caso del contrato de formación sería a tiempo completo, hasta un máximo de 5 meses.

- **¿Qué beneficios tiene esta ayuda para la empresa?**

La empresa podrá aplicar la reducción del 100% de los seguros sociales del contrato de formación y la bonificación de la formación, como se hace habitualmente. Pero además, **durante 5 meses descontará del salario del trabajador la cuantía de la ayuda.**

- **Más novedades sobre el contrato de formación, publicadas en el boletín RED:**

En el boletín RED se comentan varias novedades que recoge la Orden ESS/41/2015, de 12 de enero, destacando la modificación de los artículos 1 y 8 de la Orden ESS/2518/2013, que regula el actual contrato de formación y aprendizaje.

Estos cambios que se introducen en los artículos son para integrar en la normativa los supuestos en los que el contrato de formación se realice con un joven beneficiario del **Sistema Nacional de Garantía Juvenil.**

A continuación os detallamos las novedades que se introducen, pero os recordamos que por el momento, **aunque ya existe la normativa, no se puede aplicar el contrato de formación a los beneficiarios de Garantía Juvenil,** porque la normativa limita su aplicación a los contratos vinculados a Certificado de Profesionalidad, que todavía no están disponibles porque se encuentran en proceso de homologación por el SEPE.

En estos casos, la formación teórica del trabajador podrá ser de hasta un 50% durante el primer año de contrato, y un 25% en las siguientes prórrogas. Además, se establece una cuantía aproximada de 60 € en concepto de tutorización para la empresa, ya que el tutor del centro del trabajo deberá intensificar su labor, redactando informes semanales y contactando con el centro de formación periódicamente.

- **La identificación de los contratos de formación que tengan derecho a la reducción:**

En el boletín RED también se menciona brevemente cómo indicar si el contrato de formación es beneficiario de la reducción del 100% de los seguros sociales. En estos casos, en el **alta del contrato** tendrá que identificarse indicando en el campo “**Condición desempleado**”, el valor **1**.

En el caso de que la empresa no tenga derecho a la reducción de los seguros sociales, por ejemplo, porque se encuentre en situación de deuda con Seguridad Social, no se pondrá el valor 1, aunque el trabajador tenga la condición de desempleado inscrito en la Oficina de Empleo.

NOVEDADES SOBRE EL NUEVO SISTEMA DE LIQUIDACION DIRECTA (CRETA-SILTRA).

Desde enero de 2015 Seguridad Social ha iniciado la implantación del Sistema de Liquidación Directa, hasta ahora conocido como "Proyecto Cret@", que de forma progresiva irá sustituyendo al actual sistema de envío de ficheros FAN con las cotizaciones de la empresa y los trabajadores.

Cada mes, la TGSS está seleccionando e incorporando al nuevo Sistema de Liquidación Directa (también llamado CRETA en la fase de pruebas), **Códigos de Cuenta de Cotización, agrupados por Autorizado RED**. Esta **incorporación** se está haciendo de forma **progresiva**, cada mes las Delegaciones Provinciales de **Seguridad Social seleccionará los Códigos de Cuenta de Cotización**, agrupados por Autorizado RED.

Por el momento, la prioridad es incorporar a todos aquellos autorizados que cumplan los siguientes requisitos:

1. Tener todos los CCC en Régimen General.
2. No tener colectivo de Administración Pública.
3. Modalidad de pago normal.

En el caso de que tengas CCC con otro tipo de régimen, tardarás más en trabajar con el Sistema de Liquidación Directa.

- ¿Cómo notifican la incorporación al Sistema de Liquidación Directa?

La notificación de la obligación de incorporarse al nuevo sistema de Seguridad Social para realizar las liquidaciones se realiza a través de la Sede Electrónica (SEDESS), teniendo acceso tanto empresa, como autorizado. Además, al autorizado también se le informará a través de un mensaje en la Winsuite.

Una vez que hayas sido notificado, deberás comenzar a trabajar el **mes siguiente** con el nuevo Sistema de Liquidación Directa. Teniendo un **periodo de pruebas de 3 meses**, en el que realizarás la **liquidación real con el sistema actual de autoliquidación** (Fichero FAN) y la liquidación de pruebas con el nuevo sistema (Ficheros XML).

Los ficheros XML deberás enviarlos por la **nueva aplicación de Seguridad Social: SILTRA**, que va a sustituir a la aplicación que se utilizó en el periodo de pruebas, WinCreta.

A partir del tercer mes de pruebas ya se deberá utilizar el Sistema de Liquidación Directa con carácter obligatorio, enviando ya la liquidación real a través de SILTRA.

Por ejemplo: Si te notifican la incorporación en mayo, tendrás que comenzar con el nuevo sistema en junio. Teniendo como periodo de prueba junio, julio y agosto. En septiembre ya deberás transmitir obligatoriamente la liquidación con el Sistema de Liquidación Directa.

- ¿Qué sucede si todavía no me han notificado?

Si todavía no has recibido la notificación para incorporarte al nuevo sistema de liquidación de Seguridad Social, que no cunda el pánico. Como decimos, es una incorporación gradual, ya te llamarán.

Importante: hasta que no seas notificado por Seguridad Social no tienes que utilizar el nuevo Sistema de Liquidación Directa.

Si tienes ganas de comenzar cuanto antes con este cambio, aunque no te hayan notificado, **existe la posibilidad de solicitar a tu Dirección Provincial de Seguridad Social la realización de prácticas**, con carácter previo a la notificación de obligatoriedad.

Si cumples todos los requisitos que indicamos anteriormente y creen conveniente tu acceso a las prácticas, podrás comenzar a utilizar este nuevo sistema. ¿Ventajas? Se supone que los que soliciten la incorporación voluntaria dispondrán de un periodo adicional de pruebas.

- ¿Y si un CCC, todavía no notificado, se asigna a un autorizado que ya trabaja con SLD?

En este caso, si comienza a trabajar con un autorizado que ya trabaja con el nuevo sistema de liquidación, ese CCC quedará automáticamente incorporado al nuevo sistema.

- **Importante: TGSS está haciendo una campaña de desasignación de Cuentas de Cotización.**

Desde marzo, con el fin de mejorar la gestión del Sistema RED, Seguridad Social está desasignando de forma automática aquellos CCC que no tenían actividad, es decir, no han tenido trabajadores durante más de 1 año. Revisa los CCC de tus empresas.

Si como autorizado quieres desasignar algún CCC, puedes hacerlo a través del Sistema RED.

- ¿Qué puedo hacer hasta que me notifiquen la entrada al SLD?

Un consejo muy recomendable, que te va a ayudar en tu incorporación, es una **criba de tu base de datos**, contrastando los datos que has comunicado de tus empresas online, y los datos que constan en tu programa de nóminas.

- Si usted ya es usuario del Sistema de Liquidación Directa y de la aplicación WinCret@.

Con fecha **04/05/2015**, se publicó el **Boletín de Noticias RED 2015/3, de 30 de abril de 2015**, en el que se especifica lo siguiente:

“Se ha procedido a la sustitución de la aplicación WinCret@ utilizada durante la fase de prácticas del Sistema de Liquidación Directa, por el nuevo aplicativo **SILTRA PRACTICAS** para el envío, recepción e impresión de ficheros.

La nueva aplicación incluye novedades y mejoras respecto a la versión de WinCret@, que desde el día 29 de abril ya no puede descargarse por los autorizados que deseen incorporarse a realizar pruebas.

Los usuarios que actualmente se encuentran realizando transmisiones en prácticas con la aplicación Wincret@ deberán proceder a la **descarga de la versión SILTRA Prácticas para efectuar los envíos a partir del 1 de mayo**, ya que Wincret@ dejará de actualizarse.”

- Usted va a empezar a trabajar con el Sistema de Liquidación Directa de la TGSS.

Lo primero que debe hacer es descargar desde la página web de la Seguridad Social e instalar **la nueva aplicación SILTRA Prácticas**. Una vez que tenga correctamente instalada y configurada la aplicación SILTRA Prácticas, debe activar en su aplicación de nóminas, en la opción de menú que correspondiente, la generación y envío de los nuevos ficheros de base de cotización.

Más información:

- [Boletín RED 03/2015](#)
- [Manual de la aplicación SILTRA](#)

CÓMO HACEMOS EL CONTRATO INDEFINIDO EXENTO DE LOS PRIMEROS 500 EUROS DE SALARIO.

Ya están disponibles las opciones de Seguridad Social necesarias para **dar de alta contratos indefinidos de mínimo exento a la cotización en los primeros 500 euros de salario**, contrato regulado en el artículo 8 del **Real Decreto Ley 1/2015**, de 27 de febrero.

- ¿Qué modelo de contrato tengo que utilizar para el indefinido exento?

En la ley se indica que se podrá aplicar esta reducción para todos los contratos indefinidos. Por tanto se admitirá para las **nuevas altas** para los tipos de contrato indefinido **100, 200 y 300**. Y también para las **transformaciones** de contrato temporal a indefinido, con los modelos **189, 289 y 389**.

Puedes [descargar aquí el modelo oficial](#) de contrato indefinido de mínimo exento de 500 euros.

Para identificar que se trata de un contrato indefinido exento en el ámbito de afiliación, se indicará en el **campo “Cond. Desempleado”**, el valor **“R”**.

Pero ojo, recordamos que tanto si se trata de nueva alta, como de transformación, debe cumplir los requisitos del contrato:

1. Debe **suponer incremento de la plantilla total e indefinida en el momento del alta**. Si se trata de una transformación, se deberá realizar una contratación adicional el día del alta para que cumpla con este requisito.
2. **No tener deuda en Seguridad Social o Hacienda**, ni en el momento del alta, ni durante la duración del contrato, ya que supondrá la pérdida automática de los beneficios.
3. **Mantener durante 36 meses el nivel de empleo** indefinido y total alcanzado con esa contratación.
4. **No haber extinguido contratos** por causas objetivas, o por despidos disciplinarios, que hayan sido **declarados judicialmente improcedentes**.

¿Y si el contrato indefinido exento se realiza con un beneficiario del Sistema de Garantía Juvenil?

Cuando el trabajador esté inscrito en el sistema de Garantía Juvenil, además de los beneficios del indefinido exento, que según indica el RDL 1/2015 se aplicarán mediante bonificación (en vez de reducción), tendrá los asociados a este colectivo que se recogen en la Ley 18/2014.

Para el alta se podrá utilizar el tipo de contrato 130, 150,230, 250, 330 y 350.

Y en este caso, habrá que recordar marcar en el campo de afiliación dos casillas:

1. “Cond.Desempleado”, se pondrá el valor “R”.
2. “Beneficios”, se indicará el valor 1.

¿Qué sucede si hice el alta del contrato indefinido exento antes del 30 de abril?

Todas las altas de contratos indefinidos exentos realizados desde la entrada en vigor del RDL 1/2015, han tenido de **plazo hasta el día 15 de mayo de 2015 para rectificar el alta del contrato.**

Para ello, se ha debido usar la función “**cambio de contrato**”, e indicar en el campo “**Cond.Desempleado**” el valor “**R**”. Además, habrá que anotar en el campo “fecha de variación”, **la fecha real de alta del contrato.**

SIGUEN AUMENTANDO LOS CONTRATOS DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE EN 2015

Tras la reforma laboral en España se ha producido un cambio tendencial en la modalidad de contratación laboral, y en particular en el aumento significativo de los contratos, y todo apunta a su continuidad en esta línea para el presente 2015.

Pues según los datos estadísticos publicados por el Sepe a **finales de abril, se supera en más de 50%** el número de **contratos para la formación y el aprendizaje formalizados** en lo que va de año respecto al mismo periodo del año 2014, de ahí que esa modalidad es una de las preferidas por el tejido empresarial por sus numerosas ventajas en cuanto a costes salariales.

NUEVA DURACION MÍNIMA PARA CONTRATOS DE FORMACION EN PELUQUERÍAS, GIMNASIOS Y CENTROS DE ESTÉTICA.

El convenio colectivo estatal de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios se ha unido a los acuerdos sectoriales que permiten contratos de formación con una duración mínima de 6 meses, frente a los 12 meses que establece la ley como norma general. La última revisión del convenio publicada en el [Boletín Oficial del Estado](#) recoge en su artículo 32 los criterios sobre las distintas modalidades de contratación, entre ellas el contrato para la formación y el aprendizaje, para el que se establece una duración mínima de 6 meses y máxima de 3 años.

Por tanto, todas las empresas que se acojan a este convenio podrán concertar contratos de formación iniciales de 6 meses con sus trabajadores, y tendrán la posibilidad de celebrar prórrogas hasta los 3 años de duración máxima.

Recordemos que aunque la ley fija un año como duración mínima del contrato para la formación ([artículo 11 del Real Decreto 1529/2012](#)), también puntualiza que «mediante convenio colectivo podrá establecerse distintas duraciones del contrato, [...] sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni superior a tres años».

Este convenio regula las condiciones de trabajo de peluquerías, institutos de belleza, gabinetes de estética, salones de manicura, pedicura y depilación, establecimientos de baños, saunas y gimnasios. También incluye a todo el personal que desempeñe labores análogas en sanatorios, colegios, círculos de recreo, hoteles, balnearios, espectáculos públicos y clínicas, entre otras (con excepción de los que estén incluidos en otros convenios colectivos que afecten con carácter general a las empresas de quienes dependen).

Su ámbito geográfico de aplicación corresponde a todo el territorio del Estado español y establece cinco grupos profesionales, así como las tablas salariales correspondientes a 2014, 2015 y 2016 con una cláusula de incremento salarial para 2017 dependiente del crecimiento del PIB nacional.

¿PUEDO CONTRATAR A UN HIJO EN FORMACIÓN Y APRENDIZAJE?

Dadas las numerosas ventajas que confiere la regulación actual de los contratos para la formación y el aprendizaje, los empresarios se preguntan si pueden contratar a un hijo o a un familiar bajo la modalidad de contratos para la formación y el aprendizaje, pues debemos responder de **manera afirmativa**.

No obstante lo expuesto y dependiendo de si el contrato se realiza por una sociedad o por un trabajador autónomo cabe distinguir varios supuestos:

a) Si el empresario es un **trabajador autónomo** que contrate como trabajador por cuenta ajena en formación y aprendizaje a los hijos menores de treinta años, tanto si conviven o no con él, **se podrá acoger a las reducciones de cuotas** y a la bonificación de la formación teórica, siempre que el trabajador reúna todos los requisitos legalmente establecidos para ser contratado bajo esta modalidad.

b) Si la contratante de un trabajador en formación y aprendizaje es una **sociedad** que contrate 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, **no tendría derecho la sociedad a acogerse a las reducciones de cuotas** y si a la bonificación de la formación teórica, siempre que el trabajador reúna todos los requisitos legalmente establecidos para ser contratado bajo esta modalidad.

¿CUAL ES LA MEJOR MODALIDAD PARA CONTRATAR A MI HIJO O FAMILIAR?

Existen varias alternativas que os detallamos a continuación:

- **El Contrato de Formación y Aprendizaje:**

Con el contrato de formación, **el autónomo puede contratar a su hijo, o a un familiar** y beneficiarse de una **reducción del 100% en los seguros sociales** durante toda la vigencia del contrato, que se puede prorrogar hasta 3 años (según indique el Convenio Colectivo).

Según el artículo 6, apartado 1.b de la Ley 43/2006: “un autónomo puede contratar a su hijo como trabajador por cuenta ajena si es menor de 30 años, **independientemente de si convive con él o no**, con derecho a una reducción del 100% de las cuotas a la Seguridad Social”.

También podrá utilizar esta modalidad de contrato un autónomo sin asalariados, que contrate a un **familiar, que no conviva con él, ni esté a su cargo**.

Requisitos del contrato de formación:

Para el trabajador:

1. Edad entre 16 y 30 años, sin cumplir.
2. Estar inscrito como demandante de empleo (al menos 1 día).
3. No tener estudios oficiales directamente relacionados con el puesto a desempeñar.

Para la empresa:

1. No tener deuda con Seguridad Social o Hacienda.
2. No haber sido sancionada, o haber despedido, de forma improcedente, reconocida judicialmente, a un trabajador bonificado.

Esta opción puede ser muy interesante en los casos en que el familiar o hijo no dispongan de formación, ya que con este contrato, se estará formando en una profesión en su centro de trabajo, tanto de forma teórica, como práctica. Obteniendo una formación que le permitirá más adelante solicitar la acreditación mediante el correspondiente certificado de profesionalidad. La formación vinculada al contrato tiene derecho a una **bonificación del 100%**.

Este contrato tiene además dos ventajas importantes para el autónomo: este contrato **no exige mantenimiento de plantilla**, y en caso de finalizar el contrato de formación, **no hay que devolver las cantidades** que se haya reducido.

- **El autónomo colaborador:**

La figura del autónomo colaborador se puede aplicar en los casos en que el **familiar convive y trabaja para él**.

En esta modalidad, se aplicaría una **bonificación del 50% de la cuota del autónomo colaborador durante 18 meses**.

El autónomo colaborador no figura como obligado tributario en Hacienda, por lo que estará exento de presentar impuestos trimestrales de IVA o IRPF. Estas obligaciones serán inherentes al autónomo propietario del negocio.

A continuación os detallamos los **requisitos para darse de alta como autónomo colaborador**:

1. Ser cónyuge, o familiar del empresario, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Debe convivir y estar al cargo del autónomo.
2. Trabajar en la empresa de forma habitual.
3. No puede estar dado de alta por cuenta ajena o como autónomo.
4. Deberá ser mayor de 16 años.

- **El contrato indefinido con mínimo exento de 500 euros:**

En el artículo 8.5, apartado a, del **Real Decreto Ley 1/2015** que regula este contrato, se especifica que no se podrá contratar a cónyuges y familiares de hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad. Pero se aplica una excepción para los autónomos que contraten a sus hijos, que reúnan las condiciones previstas en la Ley 20/2007:

Disposición adicional décima. Encuadramiento en la Seguridad Social de los familiares del trabajador autónomo.

“Los trabajadores autónomos podrán contratar, como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de treinta años, aunque convivan con él. En este caso, del ámbito de la acción protectora dispensada a los familiares contratados quedará excluida la cobertura por desempleo.”

Por tanto, **el autónomo podrá utilizar el contrato indefinido solamente para contratar a sus hijos menores de 30 años, no podrá contratar a familiares.**

Esta modalidad de contratación indefinida tiene una **reducción en contingencias comunes por la parte proporcional a los primeros 500 euros de salario durante 24 meses**. Si la contratación es a tiempo parcial, se reducirá proporcionalmente el porcentaje de la reducción.

Ojo, mucha gente piensa que se les va a aplicar una reducción mayor por el nombre que se le ha dado. Por ejemplo, si el salario es de 1000 euros, sólo se aplicará la reducción a la parte proporcional de los seguros sociales que se pagan por los primeros 500 euros de salario bruto, a los otros 500 euros de la nómina no se les aplicaría ninguna reducción. Además, hay que recordar que el resto de contingencias habría que pagarlas, no se aplicaría reducción, y se calcularían con el tipo habitual.

En cuanto a requisitos por parte del trabajador, no se contempla ninguno más en el RDL 1/2015, solo se indica que no puede haber estado contratado en los últimos 6 meses por la misma empresa.

Sí se establecen requisitos para el autónomo:

1. Deberá **mantener el empleo indefinido y total alcanzando durante 36 meses**. (En caso de incumplimiento, deberá reintegrar las cantidades que a las que se ha aplicado reducción en los seguros sociales).
2. **Estar en todo momento al corriente en sus obligaciones con Seguridad Social o Hacienda**, o perderá automáticamente la ayuda.
3. No haber extinguido contratos de trabajo por causas objetivas o despidos disciplinarios, declarados judicialmente improcedentes en los 6 meses anteriores.

¿PUEDO CONTRATAR A UN TRABAJADOR EXTRANJERO CON UN CONTRATO DE FORMACIÓN?

Sí, no hay ningún impedimento: el contrato para la formación y el aprendizaje puede concertarse por igual con trabajadores extranjeros y nacionales.

En este supuesto tendrán que aplicarse **los mismos procedimientos que existen para el resto de contratos**. Si el trabajador es ciudadano de un Estado de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo o de Suiza el contrato no hay requisitos especiales.

Si el trabajador es una persona extranjera no comunitaria tendrá que solicitarse el correspondiente permiso de trabajo. En general, para conseguir la **autorización de residencia temporal y trabajo** por cuenta ajena la [situación nacional de empleo](#) debe permitir la

contratación. Esto se produce si la ocupación que se va a desempeñar se incluye en el **catálogo de ocupaciones de difícil cobertura** que elabora el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), entre otros condicionantes.

Todos los trámites y requisitos vigentes para la contratación de trabajadores extranjeros pueden consultarse en [la página web de la Secretaría General de Inmigración y Emigración](#).

El contrato para la formación y el aprendizaje conlleva una serie de **ventajas muy interesantes** tanto para la empresa como para el trabajador: **formación bonificada, reducción en las cuotas a la Seguridad Social y gran flexibilidad**.

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.

LA CONTRATACIÓN DE UN EMPLEADO EN FORMACIÓN: SUS CONTRATOS ANTERIORES.

Se acerca la estación veraniega, los empresarios de la restauración necesitan de la contratación de nuevo personal, se plantean la contratación de un empleado en formación y aprendizaje, los empresarios deben tener en cuenta a los efectos de contratar a dicho trabajador además de que cumpla los requisitos de edad y demás requisitos legalmente establecidos, si ha estado

contratado anteriormente bajo dicha modalidad y para la ocupación a desarrollar, para ello según el art. 15 del RD. 1529/2012, 8 de noviembre señala:

"La empresa podrá recabar por escrito, antes de celebrar los contratos regulados en el presente real decreto, **una certificación del Servicio Público de Empleo competente en la que conste el tiempo que la persona trabajadora ha estado contratada en la modalidad del contrato para la formación y el aprendizaje con anterioridad a la contratación** que se pretende realizar y la actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato. A efectos de este cómputo, se tendrán en cuenta, asimismo, los períodos que, en su caso, hubiera estado la persona trabajadora contratada bajo la modalidad del contrato para la formación.

El Servicio Público de Empleo competente emitirá la correspondiente certificación **en el plazo de diez días** desde la fecha de solicitud. En caso de que en el transcurso de dicho plazo no se hubiera emitido la referida certificación, la empresa quedará exenta de responsabilidad por la celebración del contrato incumpliendo los requisitos de duración máxima del contrato para la misma actividad laboral y ocupación, según lo establecido en el artículo 11.2.c), del Estatuto de los Trabajadores, salvo que la empresa hubiera tenido conocimiento, por el trabajador o por otras vías de información suficiente, de que dicha celebración pudiera suponer incurrir en el mencionado incumplimiento".

Es por ello que este aspecto sea tenido en cuenta a los efectos de asesorar a los empresarios sobre la contratación de un trabajador en la modalidad de formación y aprendizaje.

ALGUNAS AYUDAS A LA CONTRATACION VIGENTES DURANTE 2015

Todas estas ayudas son compatibles con el contrato de formación, por lo que la empresa, además de beneficiarse de una subvención para el fomento del empleo, no pagará seguros sociales durante toda la vigencia del contrato, si escoge esta modalidad.

Ayudas para contratar, aplicables a nivel nacional:

- PROGRAMA "YO SOY EMPLEO" DE BBVA:

Esta subvención privada, que recientemente se ha ampliado hasta el 31 de diciembre de 2015, consiste en una **ayuda de 1.500 euros por contratación**. Para acceder a ella es necesario contratar durante 12 meses a una persona inscrita como demandante de empleo, al menos 2 meses. Cada empresa puede solicitar hasta 10 ayudas.

- PLAN DE GARANTÍA JUVENIL:

En el Real Decreto Ley 8/2014 se recogen varias medidas para fomentar la contratación de los jóvenes inscritos en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Te resumimos las más importantes a continuación:

Tarifa Joven, que consiste en una bonificación de **300 euros** al contratar de manera indefinida, como mínimo durante 6 meses, a un joven beneficiario de este sistema.

El contrato de prácticas concertado con este colectivo, tendrá derecho a una **bonificación del 100%** de los Seguros Sociales.

El contrato de formación para Garantía Juvenil, por el momento no se puede aplicar, aunque ya hay normativa que lo desarrolla.

- AYUDA POR CONTRATAR PARADOS DE LARGA DURACIÓN:

Se trata de una de las medidas que recoge el Programa de Activación para el Empleo del Real Decreto 16/2014, que permite compaginar la ayuda a parados de larga duración, con un trabajo por cuenta ajena, hasta un máximo de 5 meses.

Las empresas que contraten a los beneficiarios de este programa, **descontarán del salario la cuantía de la ayuda**. Que será compatible con bonificaciones en seguros sociales, siempre que la suma de la ayuda y la bonificación no superen el 80% del coste anual salarial del contrato.

Subvenciones a la contratación por la Comunidad Autónoma Andaluza:

- BONO EMPLEO JOVEN DE ANDALUCIA:

Subvención de la Junta de Andalucía que se concede a la empresa por contratar durante un mínimo de 12 meses a jóvenes beneficiarios del Bono Joven. La ayuda será de **4.800 euros** si es un contrato a jornada completa, o de **2.400 euros**, si es a tiempo parcial.

Se permiten todas las modalidades de contrato excepto el contrato de primer empleo joven, o el contrato emprendedores.

LA CONTRATACIÓN EN FORMACIÓN Y APRENDIZAJE DE UN BENEFICIARIO DE BONO-EMPLEO EN ANDALUCÍA

Cabe preguntarse si un beneficiario de bono empleo Joven en Andalucía puede ser contratado en formación y aprendizaje, amparándose en las ventajas de esta modalidad contractual y en los incentivos de contratación que ostentan dichos beneficiarios, a lo que hemos de responder de manera **afirmativa**.

El Bono de Empleo Joven tiene la finalidad de fomentar la obtención de empleo y facilitar la incorporación al mercado laboral de las personas jóvenes andaluzas. A estos efectos, se concederá una ayuda económica a las personas o entidades que formalicen un contrato laboral con una persona titular de un **Bono de Empleo Joven**.

El contrato laboral deberá tener una **duración de, al menos, doce meses** a jornada completa, o a media jornada, siendo válidas cualesquiera de las distintas modalidades de contratos reguladas en la legislación laboral vigente (salvo el primer contrato de empleo joven y el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores), es por ello que **la modalidad contractual de formación y aprendizaje es admisible**, de ahí que sea importante dar a conocer estas circunstancias a las entidades contratantes para que se puedan beneficiar de las bondades o ventajas del contrato y los bono de empleo joven.

La formalización del contrato de formación y aprendizaje para un beneficiario de bono de empleo joven podrá efectuarse desde la entrada en vigor del decreto-ley 6/2014, de 29 de abril, por el que se aprueba el Programa Emple@Joven y la iniciativa @mprende+, **hasta el 30 de noviembre de 2015**.

El Bono de Empleo Joven conlleva una dotación económica por importe de **4.800 euros, para contratos celebrados a jornada completa y 2.400 euros, para contratos formalizados al 50% de la jornada laboral**, en el supuesto de formación y aprendizaje sería de 4800 al ser exigencia que el contrato se realice por jornada completa.

EL CONTRATO DE FORMACIÓN LA MEJOR OPCIÓN DE ESTE VERANO.

Este verano no hay excusas. Si quieres **ahorrar más al reforzar tu plantilla** para la temporada alta, prepara ya tu equipaje con lo mínimo indispensable y disfruta del viaje.

50% ahorro medio

Podrás ahorrar **más de 10.000 euros al año** respecto a otras modalidades contractuales.

TOTAL GASTOS EMPRESA (Seguros Sociales + salario 1er año)

SECTOR	CONTRATO FORMACIÓN	OBRA O SERVICIO	AHORRO/MES
COMERCIO	606,73€	1.461,22€	854,49€
HOSTELERÍA	854,55€	1.648,88€	794,33€
CONSTRUCCIÓN	813,84€	1.796,69€	982,85€

*Cálculos basados en Convenios Colectivos a nivel nacional

75% salario por convenio

El trabajador cobra según el tiempo de trabajo efectivo: un 75% el primer año y un 85% el segundo y tercer año.

6+2 jornada completa

Compaginará trabajo y formación: en el primer año la

jornada diaria dará para para 6 horas de trabajo y 2 de formación.

El salario se regula por convenio y las bonificaciones son compatibles con otras subvenciones y ayudas.

Seguro

Los costes sociales se reducen al 100 % para las pymes y al 75 % para las empresas mayores.

Económico

Las horas de formación y trabajo se pueden distribuir según las necesidades de la empresa.

Flexible

LAS OCUPACIONES DEL VERANO 2015

OCUPACIÓN	
Camarero/a, en general	
Recepcionista de hotel	
Dependiente/a de comercio, en general	
Cocinero/a, en general	
Camarero/a de pisos (hostelería)	
Monitor/a socio-cultural	
Personal de limpieza o limpiador/a, en general	

Tramitamos tu contrato de formación en pocos minutos.

TRAMITA TU CONTRATO DE FORMACIÓN EN POCOS MINUTOS

- Llámanos al teléfono: **95-1936100 / 95-2211440**
- Facíltanos 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 confien **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: