

GUÍA DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

ÍNDICE

EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

1. NORMATIVA APLICABLE
2. REQUISITOS DEL TRABAJADOR/A
3. DURACIÓN
4. PRÓRROGAS
5. JORNADA
6. PERÍODO DE PRUEBAS
7. EXTINCIÓN DEL CONTRATO
8. SALARIO
9. IMPARTICIÓN DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA
10. DURACIÓN DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA
11. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO/A
12. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR/A
13. PRESUNCIONES
14. COSTES FINANCIABLES DE LA FORMACIÓN

BONIFICACIONES Y REQUISITOS A CUMPLIR POR LAS EMPRESAS

1. BONIFICACIÓN PARA BENEFICIARIOS DEL SISTEMA DE GARANTÍA JUVENIL
2. BONIFICACIÓN ADICIONAL POR TUTORIZACIÓN EN LA EMPRESA
3. PAGOS A LOS CENTROS Y JUSTIFICACIÓN
4. REDUCCIONES EN LAS CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL
5. APLICACIÓN DE LAS BONIFICACIONES Y REDUCCIONES EN LA SEGURIDAD SOCIAL

NORMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

VENTAJAS DEL CONTRATO DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE

PREGUNTAS FRECUENTES

EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

El contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores, en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa, con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Se encuentra regulado en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y se configura como un instrumento destinado a favorecer la inserción laboral y la formación de las personas jóvenes consiguiendo de esta forma aunar formación con experiencia.

Este tipo de contratación se convierte en una manera de contratación muy atractiva para los empresarios, favoreciendo la inserción laboral a bajo coste de cargos en seguridad social y la adquisición de formación de los jóvenes en la ocupación desempeñada que por otro lado y a largo plazo será exigible acreditar para trabajar en la misma.

1. 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 la ley 3/2012. http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg1-1995.t1.html#a11
- 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. http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rd1529-2012.html
- Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por el que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo 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. http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/520487-om-ess-2518-2013-de-26-dic-aspectos-formativos-del-contrato-para-la-formacion.html
- Real Decreto 189/2013, de 15 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación. http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/rd189-2013.html

2. REQUISITOS DEL TRABAJADOR/A

Los requisitos que tienen que tener los trabajadores para celebrar un contrato para la formación y el aprendizaje son:

- No tener cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional
-

para el empleo o del sistema educativo para poder concertar un contrato en prácticas en la ocupación para la que se le va a contratar.

- Ser mayor de 16 años y menor de 25 años. Este límite se ampliará hasta los 30 años mientras que la tasa de desempleo del país no se sitúe por debajo del 15%. En el caso de las personas discapacitadas, personas en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre para la regulación del régimen de las empresas de inserción y personas participantes en proyectos de empleo y formación (art. 25.1d de la Ley 53/2006) no habrá límite de edad.
- No haber desempeñado con anterioridad el puesto de trabajo para el que se contrata, en la misma empresa, por un tiempo superior a 12 meses.
- No haber sido contratado anteriormente para la misma ocupación por un periodo superior a 30 meses. Una vez que el trabajador puede demostrar esta antigüedad no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma cualificación profesional, pero si para una distinta.
- Disponer de los requisitos de accesibilidad correspondientes al certificado de profesionalidad al que esté vinculado los contratos de formación y aprendizaje:
 - 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.

3. DURACIÓN

La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años, si bien mediante convenio colectivo podrá establecerse distintas duraciones del contrato, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni máxima de tres años.

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

4. PRÓRROGAS

El contrato para la formación y el aprendizaje se podrá prorrogar hasta por dos veces, con una duración mínima de cada prórroga de seis meses, dentro de la duración máxima del contrato de tres años.

Los contratos para la formación y el aprendizaje se considerarán prorrogados tácitamente como contratos ordinarios por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación, si la persona trabajadora continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera mediado denuncia expresa.

5. JORNADA

El contrato para la Formación y Aprendizaje se realizará a jornada completa. El tiempo de trabajo efectivo, habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

NOTA: 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.

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/561075-rdleg-2-2015-de-23-oct-aprueba-el-texto-refundido-de-la-ley-del-estatuto.html#a35

6. PERÍODO DE PRUEBA

Respecto al período de prueba en los contratos para la formación y el aprendizaje, se estará a lo dispuesto con carácter general en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg1-1995.t1.html#a14

Si al término del contrato la persona trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato para la formación y el aprendizaje a efectos de antigüedad en la empresa.

7. EXTINCIÓN DEL CONTRATO

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

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg1-1995.t1.html#a49

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.

El empresario queda obligado a comunicar la terminación de los contratos en el plazo de

diez días siguientes a la terminación. El empresario entregará a los representantes legales de los trabajadores una copia básica del contrato en el plazo de diez días. Igualmente notificarán las prórrogas de dichos contratos, así como la denuncia de los mismos.

8. RETRIBUCIÓN DEL TRABAJADOR/A

La retribución de los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje, será la establecida en convenio colectivo, fijada conforme a lo dispuesto en el artículo 11.2.g del Estatuto de los Trabajadores, y no podrá ser, en ningún caso, inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

9. IMPARTICIÓN DE LA ACCIÓN FORMATIVA

Las actividades formativas inherentes a los contratos para la formación y el aprendizaje se podrán ofertar e impartir, en el ámbito de la formación profesional para el empleo, en las modalidades presencial, teleformación o mixta.

10. DURACIÓN DE LA ACCIÓN FORMATIVA

El tiempo dedicado a la actividad formativa no podrá ser inferior al 25% durante el primer año, o al 15% durante el segundo y tercer 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.

11. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO/A

La empresa estará obligada a proporcionar a la persona trabajadora un trabajo efectivo relacionado con el perfil profesional del título de formación profesional o del certificado de profesionalidad y a garantizar las condiciones que permitan su asistencia a los programas formativos determinados en el acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato.

La actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje estará relacionada con la actividad laboral desempeñada en el puesto de trabajo que ocupe la persona trabajadora, la cual deberá reunir los requisitos de acceso establecidos en la correspondiente normativa para cursar las enseñanzas de dicha actividad formativa.

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 o con un certificado de profesionalidad y que constituirá la actividad formativa inherente al contrato.

La persona titular de la empresa deberá tutelar el desarrollo de la actividad laboral, ya sea asumiendo personalmente dicha función, cuando desarrolle su actividad profesional en la empresa, ya sea designando, entre su plantilla, a una persona que ejerza la tutoría; siempre que, en ambos casos, la misma posea la cualificación o experiencia profesional adecuada.

En los supuestos de contratos para la formación y el aprendizaje 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.

12. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR/A

La persona trabajadora contratada para la formación y el aprendizaje 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.

13. PRESUNCIONES

Se presumirán celebrados por tiempo indefinido y a jornada completa los contratos para la formación y el aprendizaje 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 y el aprendizaje que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubieran podido fijar para el período de prueba, 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 para la formación y el aprendizaje celebrados en fraude de ley.

14. COSTES FINANCIABLES DE LA FORMACIÓN

Los costes financiados de la formación en el contrato para la formación y el aprendizaje se calcularán de acuerdo con los siguientes módulos económicos:

a) Modalidad presencial.

Los costes hora/participante serán de 8 euros.

b) Modalidad a distancia/teleformación.

Los costes hora/participante serán de 5 euros.

NOTA: 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 25% de la jornada durante el primer año del contrato, y el 15% de la jornada el segundo y tercer año.

EJEMPLO DE CUANTÍA DE BONIFICACIONES (TELEFORMACIÓN) PARA EL PRIMER AÑO

En una empresa cuya jornada de trabajo efectivo anual es de 1800 horas anuales, y donde el trabajador va a tener unas vacaciones estimadas de 30 días naturales y de disfrute en fechas del 1 al 15 de agosto y del 15 al 30 de septiembre, las bonificaciones mensuales serían las siguientes.

Cuantías para contratos/prorrogas con fecha de comienzo			Cuantías para contratos/prorrogas con fecha de finalización		
Día de comienzo del contrato	Horas de Formación	Importe €	Día de baja del contrato	Horas de Formación	Importe €
Día 1	40	200	Día 1	1	5
Día 2	38	190	Día 2	2	10
Día 3	37	185	Día 3	3	15
Día 4	35	175	Día 4	5	25
Día 5	34	170	Día 5	6	30
Día 6	33	165	Día 6	7	35
Día 7	31	155	Día 7	8	40
Día 8	30	150	Día 8	9	45
Día 9	28	140	Día 9	10	50
Día 10	27	135	Día 10	11	55
Día 11	26	130	Día 11	13	65
Día 12	24	120	Día 12	14	70
Día 13	23	115	Día 13	15	75
Día 14	22	110	Día 14	17	85
Día 15	20	100	Día 15	18	90
Día 16	18	90	Día 16	20	100
Día 17	17	85	Día 17	22	110
Día 18	15	75	Día 18	23	115
Día 19	14	70	Día 19	24	120
Día 20	13	65	Día 20	26	130
Día 21	11	55	Día 21	27	135
Día 22	10	50	Día 22	28	140
Día 23	9	45	Día 23	30	150
Día 24	8	40	Día 24	31	155
Día 25	7	35	Día 25	33	165
Día 26	6	30	Día 26	34	170
Día 27	5	25	Día 27	35	175
Día 28	3	15	Día 28	37	185
Día 29	2	10	Día 29	38	190
Día 30	1	5	Día 30	40	200

EJEMPLO DE CUANTÍA DE BONIFICACIONES (TELEFORMACIÓN) PARA EL SEGUNDO Y TERCER AÑO

Cuantías para contratos/prorrogas con fecha de comienzo		
Día de comienzo del contrato	Horas de Formación	Importe €
Día 1	25	125
Día 2	24	120
Día 3	23	115
Día 4	22	110
Día 5	21	105
Día 6	21	105
Día 7	20	100
Día 8	19	95
Día 9	18	90
Día 10	18	90
Día 11	17	85
Día 12	16	80
Día 13	15	75
Día 14	14	70
Día 15	13	65
Día 16	12	60
Día 17	11	55
Día 18	10	50
Día 19	9	45
Día 20	8	40
Día 21	8	40
Día 22	7	35
Día 23	6	30
Día 24	5	25
Día 25	4	20
Día 26	4	20
Día 27	3	15

Cuantías para contratos/prorrogas con fecha de finalización		
Día de baja del contrato	Horas de Formación	Importe €
Día 1	1	5
Día 2	2	10
Día 3	2	10
Día 4	3	15
Día 5	4	20
Día 6	4	20
Día 7	5	25
Día 8	6	30
Día 9	7	35
Día 10	8	40
Día 11	8	40
Día 12	9	45
Día 13	10	50
Día 14	11	55
Día 15	12	60
Día 16	13	65
Día 17	14	70
Día 18	15	75
Día 19	16	80
Día 20	17	85
Día 21	18	90
Día 22	18	90
Día 23	19	95
Día 24	20	100
Día 25	21	105
Día 26	21	105
Día 27	22	110

BONIFICACIONES Y REQUISITOS PARA LAS EMPRESAS

La empresa podrá financiarse el coste de la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje 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.
- Solicitud y autorización de inicio de la actividad formativa.
- 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 25% de la jornada aplicada en cada mes durante el primer año del contrato, y el 15% de la jornada el segundo y tercer 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.

1. BONIFICACIÓN PARA BENEFICIARIOS DEL SISTEMA DE GARANTÍA JUVENIL

Cuando el contrato para la formación y el aprendizaje vaya vinculado a certificados de profesionalidad (todos los contratos que se celebren con posterioridad al día 1 de enero de 2016) y 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 y tercer año. Estos porcentajes se tendrán en cuenta a efectos de lo previsto en el artículo 10.2 para el cálculo de las bonificaciones a aplicar por la empresa.

NOTA: Solo será aplicable a los contratos que se celebren hasta el 30 de junio de 2016, conforme establece la disposición transitoria segunda de Orden ESS/41/2015, de 12 de enero.

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/544454-om-ess-41-2015-de-12-ene-modifica-la-om-ess-2518-2013-de-26-dic-que-desarrolla.html

2. BONIFICACIÓN ADICIONAL POR TUTORIZACIÓN EN LA EMPRESA

A fin de financiar los costes derivados de la obligada tutorización 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€ 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.

3. PAGO A LOS CENTROS Y JUSTIFICACIÓN

Cuando la formación sea impartida por un centro de formación acreditado 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 y el aprendizaje 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.

4. REDUCCIONES EN LAS CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Las empresas que celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato a una reducción del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75%, en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

Para poder acogerse a estos incentivos se habrán de cumplir los requisitos y no encontrarse 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 período 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.

5. APLICACIÓN DE LAS BONIFICACIONES Y REDUCCIONES EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Para la aplicación de las bonificaciones y reducciones en la Seguridad Social, las empresas deberán haber realizado previamente el alta de un nuevo contrato para la formación y el aprendizaje vinculado a certificado de profesionalidad y previa autorización del inicio de la actividad formativa en la forma que a continuación se detalla:

- 1.- Alta en la TGSS: lo primero que se tiene que realizar es el alta del trabajador en la seguridad social, para lo cual se debe de indicar como clave de contrato la 421, grupo de cotización el 10 y muy importante, si queremos acogernos a las reducciones de cuotas de la seguridad social que se indique la condición de desempleado, y que por regla general será la 1 (desempleado inscrito en la oficina de empleo).
 - 2.- Registro del contrato ante la administración laboral competente, lo cual se puede realizar
-

desde la web del SEPE Contrat@ y desde ese portal se registra el correspondiente contrato con los datos de la empresa, trabajador y centro de formación.

Con estos 2 pasos se procede a registrar el correspondiente contrato y a ser beneficiario de las ventajas del mismo contrato.

Por otra parte se tendrá que dar traslado a la aplicación de nóminas correspondiente para que mensualmente a la hora de realizar la cotización se comunique de forma correcta tanto las reducciones de cuotas como las bonificaciones de la formación teórica, lo cual se debe de realizar a nivel de trabajador.

NORMAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

La cotización a la Seguridad Social durante 2016 consistirá en una cuota única mensual, distribuida de la siguiente forma:

Concepto	Empresa (€)	Trabajador (€)	Total (€)
Contingencias comunes (formación)	30.97 €	6.18 €	37.15 €
Contingencias profesionales IT	2.38 €	-	2.38 €
Contingencias profesionales ISM	1.87 €	-	1.87 €
Fondo de Garantía Salarial	2.35 €	-	2.35 €
Formación profesional	1.14 €	0.15 €	1.29 €
Desempleo	42.02 €	11.84 €	53.86 €
TOTAL	80.73 €	18.17 €	98.90 €

Estas cuotas son siempre fijas independientemente de los días trabajados en el mes.

VENTAJAS DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.

EMPRESARIO

- Reducción del 100% en cuotas de la seguridad social en los contratos suscritos con desempleados inscritos en la Oficina de Empleo.
- Reducción del 75% en empresas de más de 250 trabajadores.
- Podrá ahorrar sustancialmente sus costes laborales ya que puede celebrar todos los contratos que necesite bajo esta modalidad de contratación.
- Permite a la empresa la incorporación y formación de una plantilla joven y su posterior

consolidación en la empresa con la debida formación.

- La transformación posterior del contrato de trabajo para la formación en un contrato de trabajo indefinido goza de especiales bonificaciones en la cuotas de la seguridad social.
- La formación teórica que recibe el trabajador es bonificable de las cuotas de la Seguridad social.

TRABAJADOR

- Facilita su incorporación al mercado.
- Le permite la adquisición simultánea de una formación teórica profesional.
- Goza de todas las coberturas básicas en materia de seguridad social incluida la prestación por desempleo.
- La formación profesional adquirida por el trabajador en el marco de un contrato de trabajo formativo, será conducente a la adquisición del certificado de profesionalidad correspondiente a la actividad realizada.
- La formación será presencial, teleformación o mixta.

PREGUNTAS FRECUENTES

¿Tiene la empresa limitación de número de contratos para la formación y el aprendizaje?

No, no hay limitación de número máximo de contratos de formación y aprendizaje. La empresa puede realizar tantos contratos de formación y aprendizaje como necesite, y un trabajador puede volver a ser contratado para la formación y el aprendizaje si lo hace en una actividad laboral distinta.

¿Tiene la empresa algún incentivo por transformación de un contrato para la Formación y el aprendizaje a indefinido?

Si, por transformación del contrato para la formación y el aprendizaje a contrato indefinido, la empresa tendrá derecho a la reducción durante 3 años de 1500€ en el caso de los hombres y 1800€ en el caso de las mujeres.

¿Qué ahorro de costes existe entre un contrato para la formación y aprendizaje y otras modalidades contractuales?

El contrato para la formación y el aprendizaje respecto al resto de modalidades contractuales se diferencia por el ahorro de costes que el primero conlleva, siendo más ventajoso para el empresario.

Para mostrar estas ventajas, hemos elegido tres de las profesiones u ocupaciones más demandadas para la contratación de un empleado bajo la formación y aprendizaje y los costes que los mismos suponen la contratación bajo esta modalidad respecto a las de obras y servicios, y que a continuación podremos observar:

Ahorro mensual que supone el contrato para la formación respecto a un contrato por obra o servicio						
Sector-Ocupación	Comercio-Dependiente		Hostelería-Camarero		Construcción-Auxiliar Administrativo	
Tipo de Contrato	Formación	Obra o Serv	Formación	Obra o Serv	Formación	Obra o Serv
Seguros Sociales	98,90	349,12	98,90	335,02	98,90	367,78
Salario 1er año*	702,58	1070,93	887,22	1072,05	828,12	1004,85
Total gastos empresa	801,48	1420,05	986,12	1407,07	927,02	1372,63
Diferencia	-618,57		-420,95		-445,61	

*Los salarios que aquí aparecen son íntegros, es decir, con prorrata de pagas extras y con pluses extrasalariales incluidos.

De la tabla comparativa de costes se puede observar que el contrato para la formación y el aprendizaje supone un 40% de ahorro en costes laborales por lo que se puede concluir que siempre que se pueda hacer un contrato para la formación este será más económico que un contrato por obra y servicio, pero si además de lo expuesto el contrato reúne los requisitos legalmente establecidos que han sido mencionados en esta guía, esta contratación supondría un mayor ahorro para el empresario, como se puede observar de la siguiente tabla.

Ahorro mensual que supone el contrato para la formación con 100% bonificación en seguros sociales respecto a un contrato por obra o servicio						
Sector-Ocupación	Comercio-Dependiente		Hostelería-Camarero		Construcción-Auxiliar Administrativo	
Tipo de Contrato	Formación	Obra o Serv	Formación	Obra o Serv	Formación	Obra o Serv
Seguros Sociales	0	349,12	0	335,02	0	367,78
Salario 1er año*	702,58	1070,93	887,22	1072,05	828,12	1004,85
Total gastos empresa	702,58	1420,05	887,22	1407,07	828,12	1372,63
Diferencia	-717,47		-519,85		-544,51	

*Los salarios que aquí aparecen son íntegros, es decir, con prorrata de pagas extras y con pluses extrasalariales incluidos.

Comparando las dos tablas nos damos cuenta que lo importante es ver si el perfil del puesto y las condiciones del trabajador coinciden con los requisitos necesarios para celebrar un contrato para la formación, en caso de cumplir con los requisitos básicos ya puede la empresa empezar a ahorrar costes laborales pero si además el trabajador está inscrito como demandante en la Oficina de Empleo, no ha estado vinculado a la empresa mediante un contrato indefinido en los últimos 24 meses o mediante un contrato temporal en los últimos 6 meses o no ha estado dado de alta como indefinido en los últimos 3 meses en cualquier otra empresa, el contrato para la formación tendrá el 100% bonificable las cuotas de la seguridad social que general, con lo que aún sería mejor opción que contratar para la modalidad de obra o servicio.

¿Qué es un certificado de profesionalidad? ¿Qué diferencia hay en respecto a la formación anterior?

Los certificados de profesionalidad, regulados por el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, son el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la administración laboral.

Estos certificados acreditan el conjunto de competencia profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral identificable en el sistema productivo sin que ella constituya regulación del ejercicio profesional.

Respecto a la formación anterior de los contratos para la formación y el aprendizaje, los certificados de profesionalidad tienen carácter oficial y validez en todo el territorio nacional y son expedidos por el SEPE y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas.

¿Pueden las empresas de trabajo temporal celebrar contratos para la formación y aprendizaje?

Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de conformidad con lo previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el presente real decreto.

En particular, la empresa de trabajo temporal será la responsable de las obligaciones relativas a los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje.