



GUÍA COMPLETA
CONTRATO PARA LA FORMACIÓN
Y EL APRENDIZAJE

1. EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE	4
2. REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES	6
3. FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO	6
4. DURACIÓN	7
5. DISCAPACITADOS	7
6. PRÓRROGAS DEL CONTRATO	7
7. JORNADA	8
8. PERÍODO DE PRUEBA	9
9. LÍMITES DE CONTRATO DE FORMACIÓN POR CENTRO DE TRABAJO	9
10. EXTINCIÓN DEL CONTRATO	9
11. CONTRATACIÓN POR PARTE DEL AUTÓNOMO	10
12. CONTRATACIÓN EN EL RÉGIMEN AGRARIO CON UN CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE	10
13. RETRIBUCIÓN DEL TRABAJADOR	11
14. SEGURIDAD SOCIAL	12
15. ACTIVIDAD FORMATIVA	16
16. TUTORÍAS VINCULADAS AL CONTRATO	16
17. BONIFICACIÓN DEL COSTE DE LA FORMACIÓN	17
18. TABLAS DE CUANTÍAS PARA SOLICITAR BONIFICACIÓN 1 ^{ER} AÑO	18
19. TABLAS DE CUANTÍAS PARA SOLICITAR BONIFICACIÓN 2 ^O Y 3 ^O AÑO	20
20. BONIFICACIONES ADICIONALES POR HORAS DE TUTORIZACIÓN EN LA EMPRESA	22
21. PREGUNTAS Y RESPUESTAS ÚTILES	26
22. CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD	33
23. CONTRATACIÓN A JÓVENES INSCRITOS EN EL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL	37

1. EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

El **contrato para la formación y el aprendizaje** es aquel que se realiza con personas que deseen aprender un oficio y tendrá 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.

1.1 VENTAJAS PARA LA EMPRESA

- Reducción del 100% en cuotas de la Seguridad Social en los contratos suscritos con desempleados inscritos en la Oficina de Empleo como demandante de empleo.
- Reducción del 75% en empresas de más de 250 trabajadores.
- 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 las cuotas de la Seguridad Social: 1500€ para hombres y 1800€ para mujeres, durante tres años.
- La formación teórica que recibe el trabajador es deducible de las cuotas de la Seguridad Social, siendo de 5€/hora/alumno en formación modalidad teleformación u 8€/hora/alumno en presencial.

1.2 VENTAJAS PARA EL TRABAJADOR

- Facilita la incorporación al mercado laboral.
- 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 en modalidad teleformación o presencial.

1.3 NORMATIVA APLICABLE

- **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo**, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción de la Ley 3/2012, de 7 de Julio de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- **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 (BOE 9/11/2012).
- **Ley 3/2013, de 6 de Julio**, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- **Real Decreto - Ley 4/2013, de 22 de Febrero**, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento de la creación de empleo(BOE30/12/2006).
- **Real Decreto - Ley 1/2013, de 25 de Enero**, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo y se adoptan otras medidas urgentes para el empleo y la protección social de las personas desempleadas (BOE 26/01/2013).
- **Real Decreto 189/2013, de 15 de Marzo**, por el que se modifica el R.D. 34/2008, de 18 de Enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación.
- **Real Decreto 488/1998, de 27 de Marzo** (BOE 9-04-1998), por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contrato formativo.
- **Orden de 14 de Julio de 1998** por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación (BOE28/07/1998).
- **Resolución de 4 de Febrero de 2005**, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se actualizan los módulos económicos para el cálculo de los costes financiables de la formación teórica del contrato para la formación (BOE 24/02/2005).
- **Orden ESS/2518/2013, de 26 de Diciembre**, por la 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.
- **Orden ESS/41/2015, de 12 de enero**, por la que se modifica la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la 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.
- **Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018**. Disposición adicional centésima vigésima. Ayuda económica de acompañamiento a jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que suscriban un contrato para la formación y el aprendizaje.

2. REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- Se podrá celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años. (Según disposición transitoria novena de la Ley 3/2012, podrá celebrarse en menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%).
- 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.
- Se puede celebrar este tipo de contrato con aquellas personas que posean una titulación, siempre y cuando la cualificación profesional bajo la que se contrate sea distinta a la titulación que ya tuviera.
- El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos 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.

3. FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO

- La solicitud de autorización de la Actividad Formativa debe realizarse al menos con 30 días de antelación a la fecha prevista de alta del contrato.

- El contrato para la formación y el aprendizaje y el Anexo I “Acuerdo para la actividad formativa en contrato para la formación y el aprendizaje”, deberán formalizarse por escrito haciendo constar expresamente el contenido del contrato (nivel ocupación, oficio o puesto de trabajo para el que se concierta, duración del contrato, el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución).
- El Anexo I “Acuerdo para la actividad formativa en contrato para la formación y el aprendizaje”, debe ser sellado y firmado por la EMPRESA Y TRABAJADOR y enviado al Centro de Formación junto al resto de documentación QUE PUEDA REQUERIRSE en el plazo de **siete días**, para que podamos cumplir con el plazo de diez días de presentación que exige la Orden ESS/2518/2013, de 26 de Diciembre, a la Dirección Provincial del SEPE de la localidad donde esté ubicado el puesto de trabajo.
- El contrato, así como sus prórrogas, se deberán comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez siguientes a su concertación.
- El empresario queda obligado a **comunicar al Servicio de Empleo la terminación** de los trabajadores de los contratos, las prórrogas o las denuncias, si las hubiera, **en el plazo de diez días**.

4. 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, salvo discapacidades que se podrá ampliar hasta los 4 años (disposición adicional 2ª del Real Decreto 1529/2012, de 8 de Noviembre).
- 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.** (Párrafo segundo del artículo 11.2 b del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de Julio). Sumándose a la fecha de fin los días que haya estado de baja temporal.
- **Expirada la duración máxima del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la próxima actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero si para una actividad laboral distinta.**
- **No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce**

meses.

5. DISCAPACITADOS

- No hay límite de edad.
- La duración del contrato podrá ser hasta un máximo de cuatro años.
- El grado mínimo de discapacidad para generar los beneficios deberá ser igual o superior al 33 %.

6. PRÓRROGAS DEL CONTRATO

El contrato de 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 de la formación y el aprendizaje se consideran prorrogados tácticamente 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 de contrato y no hubiera mediado denuncia expresa.

El incumplimiento por la parte de la empresa del plazo señalado dará lugar a una indemnización a la persona trabajadora equivalente al salario correspondiente a los días que dicho plazo se haya incumplido.

7. JORNADA

El contrato para la formación y aprendizaje se realizará a **jornada completa** (suma de tiempo efectivo y formación teórica).

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, ni 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.

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 trabajos a turnos. (Artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores). El horario no podrá estar comprendido entre las 22h y las 6h.

ACTIVIDAD FORMATIVA mínima		
Primer año	25 %	10 h.
Segundo año	15 %	6 h.
Tercer año	15 %	6 h.

ACTIVIDAD LABORAL máxima		
Primer año	75 %	30 h.
Segundo año	85 %	34 h.
Tercer año	85 %	34 h.

De la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o jornada máxima legal

8. PERÍODO DE PRUEBA

- Según el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, podrá conectarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos.

En defecto de pacto de convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder los 6 meses para los técnicos titulados, ni de 2 meses para los demás trabajadores. En la empresas de menos de 25 trabajadores, el periodo de prueba no podrá exceder de 3 meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

- El empresario y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de prueba. Será nulo el pacto que establezcan un periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.
- En el caso de despido de un trabajador en período de prueba no hay que abonarle indemnización por el tiempo trabajado.

9. LÍMITES DE CONTRATOS DE FORMACIÓN POR CENTRO DE TRABAJO

No existe límite en el número de contratos de formación y aprendizaje. Una empresa podrá realizar tantas contrataciones en esta modalidad como crea oportunas, salvo que por convenio colectivo se establezca algún límite.

10. EXTINCIÓN DEL CONTRATO

- La extinción del tiempo convenido requerirá **denuncia previa** de alguna de las partes.
- La parte que formule la denuncia deberá notificar al otro la terminación del contrato con una antelación mínima de **quince días** a su terminación.
- El incumplimiento por la parte de la empresa del plazo señalado dará lugar a una indemnización a la persona trabajadora equivalente al salario correspondiente a los días que dicho plazo se haya incumplido.
- Al finalizar el contrato, el tutor de empresa debe emitir un informe donde plasme el desempeño adquirido por el trabajador.

11. CONTRATACIÓN POR PARTE DEL AUTÓNOMO

El empresario autónomo puede contratar a los hijos como trabajadores por cuenta ajena si son menores de 30 años, independientemente si convive con él o no, en la modalidad del contrato para la formación y el aprendizaje, teniendo derecho de una **reducción del 100% de las cuotas de la Seguridad Social**.

El empresario autónomo sin asalariados que contrate a un solo familiar, que no conviva con él ni esté a su cargo, tendrá derecho a la reducción del 100% en las cuotas de la Seguridad Social.

11.1 DERECHO A LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

El trabajador tendrá derecho a la prestación por desempleo siempre que:

- No conviva con el familiar.
- Si convive con el familiar, se valorarán datos que prueben el tiempo de prestación de servicios y cotización de la Seguridad Social (trabajo efectivo, modificación del régimen de afiliación, determinación de parentesco).

12. CONTRATACIÓN EN EL RÉGIMEN AGRARIO CON UN CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Deberá solicitar un código cuenta de cotización (CCC) asociada a la cuenta principal que la empresa tenga asignada en el régimen especial agrario integrado en el régimen general. El régimen de la Seguridad Social donde se reconoce la inscripción es el 0163.

13. RETRIBUCIÓN DEL TRABAJADOR

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con el establecido en el convenio colectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL	
DIARIO	24,53 €
MENSUAL	735,90 €
ANUAL	10.302,60 € (14 pagas)

EL salario a percibir en un contrato para la formación y el aprendizaje es del 75 % del salario mínimo interprofesional.

1^{ER} AÑO

551,92 €

2^{DO} AÑO

625,51€

14. SEGURIDAD SOCIAL

14.1. ASPECTOS GENERALES

Contingencias que tienen cubiertas estos trabajadores:

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

La cotización a la seguridad social durante 2018 consistirá en una cuota única mensual distribuida de la siguiente forma:
ver tabla.

La [Orden ESS/55/2018](#), de 26 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el empleo, recoge también la nueva cotización para **el contrato de formación y aprendizaje en 2018**.

A continuación os indicamos las cifras correspondientes a las diferentes **contingencias para el contrato de formación y aprendizaje**, conforme se fijan en el **artículo 44** de la citada norma:

CONCEPTO	CARGO EMPRESA	CARGO TRABAJADOR
Contingencias comunes	34,80 €	6,94 €
	TOTAL 41,74 €	
Contingencias profesionales: I.T. Contingencias profesionales: IM.S	4,78 €	0 €
	TOTAL 4,78 €	
Fondo de Garantía Salarial (F.O.G.A.S.A.)	2,64 €	0 €
	TOTAL 2,64 €	
Formación profesional (F.P.)	1,28 €	0,17 €
	TOTAL 1,45 €	
Desempleo	47,22 €	13,31 €
	TOTAL 60,53€	
Totales	90,72 €	20,42 €
	TOTAL CUOTA 114,14 €	

14.2. CÁLCULO DE LA BASE DE COTIZACIÓN Y REDUCCIONES DE CUOTAS DE LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y APRENDIZAJE

LA BASE MÍNIMA DIARIA
(ESTABLECIDA TODOS LOS AÑOS
POR LEY)
X 75% X 30 DÍAS

Por ello, será siempre la misma independientemente del salario que perciba el trabajador.

Se trata de un contrato económico porque puede tener reducciones en las cuotas a la Seguridad Social del:

- 100% en empresas de < de 250 trabajadores: Coste 0
- 75 % en empresas de > de 250 trabajadores: 25% de coste

Para poder acogerse a estos incentivos se habrán de cumplir los requisitos y no encontrarse en las causas de exclusión completados en la sección 1ª del capítulo 1 de la Ley 43/2006, artículo 6 que se detallan a continuación:

14.2.1. REQUISITOS

Deben ser **desempleados inscritos en la Oficina de empleo** como demandante de empleo antes de formalizar el contrato.

14.2.2. EXCLUSIONES

- No se tendrá derecho a estas reducciones cuando las contrataciones se realicen a **familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad del empresario o de quienes tengan el control empresarial**, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos administrados en una sociedad.
- El trabajador contratado no puede haber estado vinculado a la empresa o grupo de empresas en los **24 meses anteriores con un contrato indefinido o en los últimos 6 meses mediante un contrato temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o sustitución por jubilación**.
- El trabajador contratado no puede haber finalizado un contrato indefinido a los **3 meses anteriores a la contratación de otra empresa**. No se aplicara a esta exclusión cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo.
- Las empresas que hayan extinguido por **despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados, quedaran excluidas por un periodo de 12 meses de estas reducciones**. La citada exclusión afectara a un número de contratos igual al de las extinciones producidas
- No tendrán derecho a las reducciones aquellas empresas que **no se encuentre al corriente en los pagos a la Seguridad Social o con Hacienda**.

14.2.3. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN POR TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS

Por transformación a indefinido, se tendrá derecho a la reducción durante 3 años de 1.500€ en el caso de los hombres y 1.800€ para las mujeres.

15. ACTIVIDAD FORMATIVA

- La actividad formativa de los contratos para la formación y el aprendizaje estará constituida por los contenidos teóricos de los Certificados de Profesionalidad de la ocupación relacionada con el puesto de trabajo previsto en el contrato o, en su defecto, formación complementaria asociada a las necesidades de la empresa o de la persona trabajadora.
- **Desaparece** para los contratos celebrados a partir del 12 de febrero del año 2012 la formación orientada a la **obtención del graduado de ESO, así como desde** diciembre de 2015 **la formación en contenidos establecidos por el Servicio Público de Empleo** según la disposición transitoria séptima RD 3/2012.
- El tiempo dedicado a la formación, que se impartirá dentro de las 8h de jornada diaria, será del 25% el primer año (2h al día aprox.) y 15% para el segundo y tercer año (1h 20 al día aprox.).
- Los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo en su caso el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo.
- La actividad formativa estará relacionada con la actividad laboral desempeñada en el puesto de trabajo que ocupe el trabajador.
- Las actividades formativas podrán concentrarse, en los términos que acuerden de forma expresa las partes contratantes, en determinados periodos de tiempo respecto a la actividad laboral durante la vigencia del contrato.
- Las **actividades formativas podrán organizarse con una distribución temporal flexible** que, en todo caso, deberá garantizar que el trabajador pueda causar los módulos profesionales del ciclo formativo o los módulos formativos del certificado de profesionalidad.
- El período de formación se desarrollará durante la vigencia del contrato para la formación y el aprendizaje.

16. TUTORIAS VINCULADAS AL CONTRATO

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

- 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 él en centro de formación. Además, deberá elaborar, al finalizar la actividad laboral de la persona trabajadora, un informe sobre el desempleo del puesto de trabajo.

17. BONIFICACIÓN DEL COSTE DE LA FORMACIÓN

- Las empresas podrán **financiarse el coste de la formación mediante bonificaciones** en las cuotas empresariales de la Seguridad Social.
- Serán de aplicación los artículos 9. 10 y 11 de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 14 de Julio de 1998 según disposición transitoria tercera del Real Decreto 1529/2012 , de 8 de noviembre.
- Los costes de formación financiarán únicamente el tiempo de la actividad formativa, 25% el primer año y el 15% el segundo y el tercer año.
- La cuantía resultante **será abonada mensualmente por el empresario al centro acreditado** para impartir la actividad formativa de los contratos de la formación y del aprendizaje en los que curse la enseñanza teórica el trabajador, durante el mes siguiente a la finalización del plazo reglamentario de ingreso de las cuotas de la seguridad social correspondiente a cada mes hasta que finalice el contrato o las prórrogas.
- El centro emitirá a la empresa mensualmente factura en la que conste datos del participante, nombre del centro, formación realizada, número de horas de formación correspondientes al mes liquidado, fecha de la factura o representante legal del centro.
- La factura 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 **5 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 comentaría. Asimismo, los costes de la formación objeto de bonificación deberán quedar expresamente identificados en la contabilidad de la empresa.

18. TABLA DE CUANTÍAS PARA SOLICITAR BONIFICACIÓN 1^{ER} AÑO

Por ejemplo, pongamos que tenemos el convenio laboral que aplica sobre el trabajador/a es de 1800 horas anuales. Sobre estas 1800 aplicamos el 25% resultando **450 horas de formación anuales**.

Si tenemos un contrato o prórroga de 12 meses, deberemos dividir estas 450 horas en **11 mensualidades** ya que debemos descontar los 30 días naturales que pertenecen al período vacacional, obteniendo aproximadamente 41 horas mensuales de formación.

Por tanto, los meses que sean completos serán más o menos como sigue:

$$41 \times 5 \text{ €/hora} = 205$$

PRIMER RECIBO (SEGÚN DÍA DE COMIENZO)					
DÍA	Nº HORAS	IMPORTE	DÍA	Nº HORAS	IMPORTE
1	41	205,00 €	17	20	100,00 €
2	40	200,00 €	18	19	95,00 €
3	38	190,00 €	19	17	85,00 €
4	37	185,00 €	20	16	80,00 €
5	36	180,00 €	21	15	75,00 €
6	34	170,00 €	22	13	65,00 €
7	33	165,00 €	23	12	60,00 €
8	32	160,00 €	24	11	55,00 €
9	30	150,00 €	25	9	45,00 €
10	29	145,00 €	26	8	40,00 €
11	28	140,00 €	27	7	35,00 €
12	26	130,00 €	28	5	25,00 €
13	25	125,00 €	29	4	20,00 €
14	24	120,00 €	30	3	15,00 €
15	22	110,00 €	31	1	5,00 €
16	21	105,00 €			

CÁLCULO DE BAJAS (SEGÚN Nº DE DIAS TRABAJADOS)					
DÍA	Nº HORAS	IMPORTE	DÍA	Nº HORAS	IMPORTE
1	1	5 €	17	22	110 €
2	3	15 €	18	24	120 €
3	4	20 €	19	25	125 €
4	5	25 €	20	26	130 €
5	7	35 €	21	28	140 €
6	8	40 €	22	29	145 €
7	9	45 €	23	30	150 €
8	11	55 €	24	32	160 €
9	12	60 €	25	33	165 €
10	13	65 €	26	34	170 €
11	15	75 €	27	36	180 €
12	16	80 €	28	37	185 €
13	17	85 €	29	38	190 €
14	29	95 €	30	40	200 €
15	20	100 €	31	41	205 €
16	21	105 €			

19. TABLA DE CUANTÍAS PARA SOLICITAR BONIFICACIÓN 2º Y 3º AÑO.

El 15% de la formación teórica de un contrato o prórroga de 12 meses sobre un convenio de 1800 horas son 270 horas de formación anuales, que dividido entre 11 meses, tendremos una formación de aproximadamente 25 horas mensuales.

Las bonificaciones de los meses que sean completos serán:

$$25 \text{ horas} \times 5 \text{ €/hora} = 125 \text{ €}$$

PRIMER RECIBO (SEGÚN DÍA DE COMIENZO)					
DÍA ALTA	Nº HORAS	IMPORTE	DÍA ALTA	Nº HORAS	IMPORTE
1	25	125 €	17	12	60 €
2	24	120 €	18	11	55 €
3	23	115 €	19	10	50 €
4	23	115 €	20	10	50 €
5	22	110 €	21	9	45 €
6	21	105 €	22	8	40 €
7	20	100 €	23	7	35 €
8	19	95 €	24	6	30 €
9	19	95 €	25	6	30 €
10	18	90 €	26	5	25 €
11	17	85 €	27	4	20 €
12	16	80 €	28	3	15 €
13	15	75 €	29	2	10 €
14	15	75 €	30	2	10 €
15	14	70 €	31	1	5 €
16	13	65 €			

CÁLCULO DE BAJAS (SEGÚN Nº DE DIAS TRABAJADOS)					
DÍA	Nº HORAS	IMPORTE	DÍA	Nº HORAS	IMPORTE
1	1	5 €	17	15	70 €
2	2	10 €	18	16	75 €
3	3	10 €	19	17	75 €
4	4	15 €	20	17	80 €
5	4	20 €	21	18	85 €
6	5	25 €	22	19	90 €
7	6	30 €	23	20	95 €
8	7	30 €	24	21	95 €
9	8	35 €	25	21	100 €
10	8	40 €	26	22	105 €
11	9	45 €	27	23	110 €
12	10	50 €	28	24	115 €
13	11	50 €	29	25	115 €
14	12	55 €	30	26	120 €
15	13	60 €	31	26	125 €
16	14	65 €			

20. BONIFICACIONES ADICIONALES POR HORAS DE TUTORIZACIÓN EN LA EMPRESA

Para los meses completos (del día 1 al 30 o 31) la bonificación será de 80€ (40horas) para empresas de menos de 5 trabajadores y de 60€ (40horas) para empresa de 5 o más trabajadores.

Meses en los que el alta no sea desde el día 1 de mes, aplicar esta tabla:

TABLA HORAS DE TUTORIZACIÓN – ALTAS EMPRESAS MENOS DE 5 TRABAJADORES					
DÍA	Nº HORAS	IMPORTE	DÍA	Nº HORAS	IMPORTE
1	40	80 €	17	18	36 €
2	38	76 €	18	17	34 €
3	37	74 €	19	16	32 €
4	36	72 €	20	14	28 €
5	34	68 €	21	13	26 €
6	33	66 €	22	12	24 €
7	32	64 €	23	10	20 €
8	30	60 €	24	9	18 €
9	29	58 €	25	8	16 €
10	28	56 €	26	6	12 €
11	26	52 €	27	5	10 €
12	25	50 €	28	4	8 €
13	24	48 €	29	2	4 €
14	22	44 €	30	1	2 €
15	21	42 €	31	1	2 €
16	20	40 €			

TABLA HORAS DE TUTORIZACIÓN – ALTAS EMPRESAS DE 5 O MÁS TRABAJADORES					
DÍA	Nº HORAS	IMPORTE	DÍA	Nº HORAS	IMPORTE
1	40	60 €	17	18	27 €
2	38	57 €	18	17	25.5 €
3	37	55.5 €	19	16	24 €
4	36	54 €	20	14	21 €
5	34	51 €	21	13	19.5 €
6	33	49.50 €	22	12	18 €
7	32	48 €	23	10	15 €
8	30	45 €	24	9	13.5 €
9	29	43.5 €	25	8	12 €
10	28	42 €	26	6	9 €
11	26	39 €	27	5	7.5 €
12	25	37.5 €	28	4	6 €
13	24	36 €	29	2	3 €
14	22	33 €	30	1	1.5 €
15	21	31.5 €	31	1	1.5 €
16	20	30 €			

Los meses en los que la baja no sea los días 30 o 31 del mes, aplicar esta tabla:

TABLA HORAS DE TUTORIZACIÓN – ALTAS EMPRESAS DE MENOS DE 5 TRABAJADORES					
DÍA	Nº HORAS	IMPORTE	DÍA	Nº HORAS	IMPORTE
1	1	2 €	17	22	44 €
2	2	4 €	18	24	48 €
3	4	8 €	19	25	50 €
4	5	10 €	20	26	52 €
5	6	12 €	21	28	56 €
6	8	16 €	22	29	58 €
7	9	18 €	23	30	60 €
8	10	20 €	24	32	64 €
9	12	24 €	25	33	66 €
10	13	26 €	26	34	68 €
11	14	28 €	27	36	72 €
12	16	32 €	28	37	74 €
13	17	34 €	29	38	76 €
14	18	36 €	30	40	80 €
15	20	40 €	31	40	80 €
16	21	42 €			

TABLA HORAS DE TUTORIZACIÓN – ALTAS EMPRESAS DE 5 O MÁS TRABAJADORES					
DÍA	Nº HORAS	IMPORTE	DÍA	Nº HORAS	IMPORTE
1	1	1.5 €	17	22	33 €
2	2	3 €	18	24	36 €
3	4	6 €	19	25	37.5 €
4	5	7.5 €	20	26	39 €
5	6	9 €	21	28	42 €
6	8	12 €	22	29	43.5 €
7	9	13.5 €	23	30	45 €
8	10	15 €	24	32	48 €
9	12	18 €	25	33	49.5 €
10	13	19.5 €	26	34	51 €
11	14	21 €	27	36	54 €
12	16	24 €	28	37	55.5 €
13	17	25.5 €	29	38	57 €
14	18	27 €	30	40	60 €
15	20	30 €	31	40	60 €
16	21	31.5 €			

IMPORTANTE:

-Esta bonificación es para financiar los costes derivados de la obligada tutorización den la empresa de cada trabajador a través del contrato para la formación y el aprendizaje.

-Para aplicar esta bonificación, la empresa ha de revisar mensualmente la plantilla total en Regimen General y aplicarla según el nº de trabajadores que tenga.

- (1) Coste/hora para empresas de menos de 5 trabajadores. 2€ con ,máximo de 40 horas. Orden 41/2015 de 12 de Enero (nuevo aptdo 4 del Art. 8 Orden ESS/2518/2013, de 26 de Diciembre).
- (2) Coste/hora para empresas con plantilla de 5º más trabajadores 1.50€ con máximo de 40 horas. Orden 41/2015 de 12 de Enero (nuevo aptdo 4 del Art. 8 Orden ESS/2518/2013, de 26 de Diciembre).

21. PREGUNTAS Y RESPUESTAS ÚTILES

Trabajo nocturno y fines de semana

Se considera trabajo nocturno aquel realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, con lo cual en contratos para la formación y el aprendizaje se prohíbe que los que se encuentren bajo esta modalidad contractual **no puedan trabajar desde las diez de la noche y las seis de la mañana.**

Respecto a la distribución de las horas efectivas de trabajo en **viernes, sábado y domingo no existe limitación legal** en cuanto a este extremo. Desde el punto

de vista lógico, se habrá que respetar los límites necesarios para que el trabajador pueda realizar la acción formativa sin que la distribución de la jornada de trabajo efectivo pueda perjudicar la primera.

Discapacidad

Se considera persona con discapacidad aquella que tiene reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

Hay que tener en cuenta que el límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

¿Cuál es el rango de edad para poder realizar un contrato para la formación y el aprendizaje?

Este contrato está dirigido a trabajadores mayores de **16 años y menores de 25 años.**

No obstante, hasta que la tasa de desempleo no descienda hasta el 15%, la edad máxima asciende a **menores de 30 años.**

¿Cuánto dura y cuantas prórrogas se pueden realizar?

La duración permitida para este contrato a partir de la reforma realizada es de 3 años, salvo que el convenio indique otra duración. El contrato para la formación deberá realizarse con un mínimo de **un año**, sin embargo por **convenio** se podrá fijar una duración inferior, siendo el periodo mínimo de **6 meses**.

Se podrá llevar a cabo hasta **dos prórrogas** para poder agotar la duración máxima, pudiendo hacerse por periodos de 6 meses.

Si el trabajador cumple los 30 años durante la realización del contrato para la formación y aprendizaje se le puede formalizar la prórroga, ya que el requisito de la edad se debe cumplir en el momento de celebrar el contrato inicial.

¿Se puede realizar un contrato para la formación y el aprendizaje a tiempo parcial?

No se podrán realizar contratos para la formación a **tiempo parcial**, ya que la modalidad de este contrato para la formación y el aprendizaje es a tiempo completo.

Según lo establecido en el artículo 12.2 del Estatuto de los Trabajadores:

“El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.”

¿Cuándo se finaliza la formación, ¿se obtiene un título?

Cuando el alumno finaliza la formación del contrato para la formación y el aprendizaje, obtiene el título oficial de **Certificado de Profesionalidad** o, en su defecto, Acreditación Parcial Acumulable.

Títulos y equivalencias exigidas en el contrato para la formación y el aprendizaje.

Cuando la formación vaya dirigida a la obtención de un Certificado de Profesionalidad de **nivel 2 ó nivel 3**, la persona trabajadora deberá reunir los requisitos de acceso a esta formación establecidos en la normativa reguladora de los mismos (RD 34/2008). No siendo necesarias dichas exigencias para el nivel 1.

¿Se puede hacer otro contrato para la formación y el aprendizaje si el trabajador ha estado contratado con anterioridad en formación?

Si se trata de la **misma ocupación** se podrá realizar en contrato siempre y cuando el trabajador no hubiera agotado la duración máxima en una ocupación. Así, podrá realizarse el contrato por el tiempo que le reste al trabajador, siempre que disponga de un periodo igual o superior a 12 meses.

Si se trata de una **ocupación distinta**, el empresario puede contratarlo de nuevo por el período máximo permitido.

Se interrumpe el cómputo de la duración del contrato, artículo 2, apartado 2, letra b) de la Ley 3/2012, de 6 de Julio, de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

¿Cuánto se paga por la formación de un trabajador?

Para el **primer año**, el coste será el resultado de multiplicar los 5€ por hora de formación sobre el 25% del total de horas de convenio. Por ejemplo, sobre un contrato con convenio de 1800 horas serán 205€ por mes completo (450 horas anuales divididas en 11 meses).

Para el **segundo y tercer año**, el coste será el resultado de multiplicar los 5€ por hora de formación sobre el 15% de horas totales reflejadas en el convenio. Por ejemplo, sobre un contrato con convenio de 1800 horas será de 130€ sobre meses completos (270 horas divididas en 11 meses).

El empresario se bonificará mensualmente el coste de las horas de formación teórica que se hayan impartido en el mes anterior por cada uno de los trabajadores con contrato para la formación y el aprendizaje, en la liquidación de las cuotas de dicho mes, siempre que se ingresen dentro del plazo reglamentario.

¿Cuándo y cómo se pasan los recibos?

Los cargos bancarios se pasarán mensuales durante el mes siguiente a la finalización del plazo reglamentario de ingreso de la cuotas de la Seguridad Social correspondientes a cada mes hasta que finalice el contrato inicial o las prórrogas.

Cuando finaliza su contrato, ¿qué indemnización le corresponde a un trabajador en formación?

Cuando termina el contrato para la formación y el aprendizaje por conclusión del tiempo convenido, el trabajador **no tendrá derecho** a recibir ningún tipo de indemnización, siempre que alguna de las partes avise a la otra con una antelación mínima de quince días a su terminación.

El incumplimiento por la empresa de dicho plazo dará lugar a una indemnización para el

trabajador equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido según se señala en el art. 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores.

¿Cómo le afecta a una empresa dar de baja al trabajador antes de finalizar el contrato de formación?

A partir de ese momento dejará de bonificarse la formación y las cuotas en la Seguridad Social por ese trabajador, pero no estará obligado a devolver las bonificaciones ya realizadas.

¿Cuántos trabajadores con contrato de formación puede tener una empresa?

Actualmente **no existe ninguna limitación**. Salvo que por convenio colectivo se establezca algún límite, las empresas pueden realizar tantos contratos para la formación y el aprendizaje como estimen oportunos.

Cuando un trabajador se encuentra en incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia, paternidad... ¿qué pasa con el contrato?

Se interrumpe el cómputo de la duración del contrato. Artículo 2, apartado 2, letra b) de la Ley 3/2012, de 6 de Julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

¿El tiempo que se dedica a formación se puede acumular?

Las actividades formativas podrán concentrarse, en los términos que acuerden de forma expresa las partes contratantes, en determinados periodos de tiempo respecto a la actividad laboral durante la vigencia del contrato.

De esta forma, podrán organizarse con una distribución temporal flexible que en todo caso debe garantizar que el trabajador pueda cursar los módulos profesionales del ciclo formativo o del certificado de profesionalidad.

En función de las necesidades organizadas de la empresa, el trabajador podrá acumular la formación en los días que menos trabajo haya trabajando hasta un total de 8 horas los días de más actividad, como es el caso de un bar o comercio. Artículo 17 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.

Si una empresa tiene deuda con la Seguridad Social, Hacienda o alguna sanción por parte de la inspección de trabajo o administrativa, ¿se puede bonificar la formación?

Para que las empresas puedan disfrutar del derecho a la reducción en las cuotas a la Seguridad Social (100% ó 75%) y financiar el coste de la formación inherente al contrato mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social deberán hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha del alta como durante la aplicación de las mismas y no haber incurrido en alguna administrativa.

¿Cómo es la formación del trabajador, dónde y cómo se proporciona?

La formación que recibe el trabajador será conducente en primera instancia a la obtención de un Certificado de Profesionalidad. En el caso de hacer la formación en modalidad presencial, el trabajador deberá desplazarse a las instalaciones del Centro de Formación que esté acreditado en la formación específica planteada para la ocupación.

Si se realiza bajo la modalidad teleformación, la formación se realizará a través de una plataforma virtual de aprendizaje. No obstante, dependiendo del Certificado de Profesionalidad que se esté realizando podrá estar combinado también con formación presencial, de acuerdo con lo establecido en cada certificado para esta modalidad.

Las pruebas de evaluación que se realicen al final de cada curso se realizarán con **carácter presencial**.

¿Es necesario que el trabajador permanezca en la empresa durante el tiempo de formación?

La modalidad es teleformación, por lo tanto el trabajador la debe estar realizando dentro de la jornada de 8h diaria.

Para las sesiones presenciales (tutorías y examen) sí debe desplazarse a un centro presencial acreditado.

¿Qué bonificaciones existen cuando se transforma un contrato formativo en un contrato indefinido?

Las empresas que transformen en contrato indefinido un contrato para la formación y el aprendizaje, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 €/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 €/año.

¿Qué plazo existe para considerar que un trabajador tiene experiencia en un puesto y, por tanto, no puede realizar un contrato formativo?

La ley impone que el **límite temporal se encuentra en 12 meses**. El legislador entiende que no sobrepasado dicho umbral el trabajador no tiene un conocimiento suficiente sobre el puesto de trabajo, siendo posible, por tanto, realizar con el mismo el contrato para la formación o aprendizaje.

¿Existe derecho a bonificación si el trabajador no está inscrito como demandante de empleo?

No. Se tendrá derecho a una bonificación del 100% de las cuotas de la Seguridad Social si el trabajador está inscrito como desempleado en la Oficina de Empleo, independientemente de la fecha en que se inscribió como demandante de empleo.

¿Un autónomo puede contratar a sus hijos?

Sí. El empresario autónomo puede contratar a los hijos como trabajadores por cuenta ajena si son menores de 30 años, independientemente si convienen con él o no, en la modalidad de contrato para la formación y el aprendizaje, teniendo derecho a un reducción del 100% de las cuotas de la Seguridad Social.

El empresario autónomo sin asalariados que contrate a un solo familiar, que no conviva con él ni éste a su cargo tendrá derecho a la reducción del 100% en las cuotas de la Seguridad Social.

¿Si un autónomo contrata a su hijo, éste tendrá derecho a paro?

El trabajador tendrá derecho a la prestación por desempleo siempre que:

1. No conviva con el familiar.
2. Si convive con el familiar, se valorarán datos que prueben el tiempo de prestación de servicios y cotización a la Seguridad Social (trabajo efectivo, modificación del régimen de afiliación, determinación de parentesco, etc.).

¿Se puede contratar en el Régimen Agrario a un trabajador con un contrato para la formación y el aprendizaje?

Sí, siempre que reúna los requisitos exigidos para este contrato. Deberá solicitar un

Código Cuenta de Cotización (CCC) asociada a la cuenta principal que la empresa tenga asignada en el Régimen de la Seguridad General. El Régimen de la Seguridad Social donde se reconoce la inscripción es el 0163.

*Si una empresa ha realizado despidos declarados como **IMPROCEDENTES**, ¿puede volver a contratar a un trabajador con un contrato para la formación y el aprendizaje?*

En ningún caso el haber procedido a la extinción de contratos laborales, resulten improcedentes o no, puede conllevar, sólo en el caso de los contratos formativos, impedimento alguno para la válida celebración de éste. En este supuesto y durante un año desde el reconocimiento por parte de la empresa o su calificación por un juzgado de lo social como **IMPROCEDENTE**, la misma **no podrá disfrutar** de las bonificaciones en las cuotas de la seguridad social del trabajador **por un número de trabajadores igual al de las extinciones bonificadas realizadas y resultadas improcedentes**. 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.

¿Qué formación teórica se le da a los trabajadores?

La actividad formativa de los contratos para la formación y el aprendizaje estará constituida por los contenidos teóricos de los **Certificados de Profesionalidad** de la ocupación relacionada con el puesto de trabajo previsto en el contrato o, en su defecto **formación complementaria** asociada a las necesidades de la empresa o de la persona trabajadora.

¿Es obligatorio que esté en el mismo domicilio fiscal de la empresa el trabajador?

En principio el contrato para la formación **exige que haya un tutor para la actividad formativa y laboral** con lo cual el trabajador podrá estar en cualquier centro de trabajo perteneciente a la misma razón social siempre y cuando el tutor esté en todo momento con el trabajador.

22. CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD

¿QUE SON LOS CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD?

Un Certificado de Profesionalidad es el instrumento de acreditación oficial en una cualificación profesional del Catálogo Nacional de las Certificaciones Profesionales.

Acreditando el conjunto de competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral identificable en el sistema productivo sin que ello constituya regulación del ejercicio profesional.

Tienen carácter oficial y validez en todo el territorio nacional y son expedidos por el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas.

NORMATIVA

- **Real Decreto 34/2008, de 18 de enero**, por el que se regulan los Certificados de Profesionalidad.
- **Real Decreto 1675/2010, de 10 de diciembre**, por el que se modifica el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación.
- **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 se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación.
- **Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre**, por la que se desarrolla el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los Certificados de Profesionalidad y los Reales Decretos por los que se establecen Certificados de Profesionalidad dictados en su aplicación.

VENTAJAS Y CARACTERÍSTICAS:

INSERCIÓN LABORAL

La obtención de un Certificado de Profesionalidad facilita la incorporación a un puesto de trabajo. Sus contenidos regulados oficialmente garantizan las habilidades necesarias para desempeñar un puesto de trabajo concreto.

TITULACIÓN OFICIAL

Los Certificados de Profesionalidad tienen un valor doble. Por un lado, se obtiene una titulación oficial de formación profesional tanto a nivel nacional como en los estados miembros de la Unión Europea y por otro la acreditación de las competencias para desarrollar un puesto de trabajo determinado.

FLEXIBILIDAD DE LA FORMACIÓN

Los Certificados de Profesionalidad están divididos en módulos y unidades formativas que pueden cursarse por separado. No es necesario cursar un certificado completo de una vez, aunque para obtener el mismo se deben de haber superado todos los módulos. Asimismo, el Real Decreto 189/2013 de 15 de marzo, facilita la modalidad de impartición contemplando aparte de la modalidad presencial, la teleformación o e-learning, modalidad esta que ofrece mayor control y calidad formativa.

FORMACIÓN GRATUITA

Se puede llevar a cabo esta formación mediante la formación Bonificada amparada en el marco del Sistema de Formación Profesional continua, regulado actualmente por el Real Decreto 395/2007, de 23 de Marzo de 2007, y que se desarrolla por la Orden Tas 2307/2007, de 27 de Julio. Asimismo y en base al RD 189/2013 enunciado con anterioridad, se pueden impartir los Certificados de Profesionalidad mediante el nuevo Contrato para la Formación y el Aprendizaje dentro del marco de la nueva formación dual.

¿CÓMO SE OBTIENEN?

Se obtienen a través de dos vías:

1. Mediante la superación de los procedimientos para la evaluación y acreditación de la competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación de un Certificado de Profesionalidad. Existen la posibilidad de obtener acreditaciones parciales de las unidades de competencia que serán acumulables y conducentes a la obtención de un Certificado de Profesionalidad, una vez se hayan acreditado todas las unidades de competencia.
2. Tras la superación de todos los módulos formativos que integran un Certificado de Profesionalidad, a través de acciones formativas promovidas y autorizada a la Administración laboral.

CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD EN E-LEARNING

Mediante el RD 189/2013 de 15 de marzo, se normalizan los requerimientos para la acreditación de Centros con oferta de Teleformación, así como de sus tutores- formadores, se amplía la participación en la oferta formativa a los Centros de iniciativa privada y a las empresas y se establecen medidas para favorecer la gestión eficaz de esta oferta, fomentar el acceso del alumnado y mejorar la calidad en el desarrollo de la actividad formativa.

FAMILIAS PROFESIONALES

CÓDIGO	DENOMINACIÓN
AFD	ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS
ADG	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
AGA	AGRARIA
ARG	ARTES GRÁFICAS
ART	ARTES Y ARTESANÍAS
COM	COMERCIO Y MARKETING
EOC	EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL
ELE	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA
ENA	ENERGÍA Y AGUA
FME	FABRICACIÓN MECÁNICA
HOT	HOSTELERÍA Y TURISMO
IMP	IMAGEN PERSONAL
IMS	IMAGEN Y SONIDO
INA	INDUSTRIAS ALIMENTARIAS
IEX	INDUSTRIAS EXTRACTIVAS
IFC	INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES
IMA	INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO
MAM	MADERA, MUEBLE Y CORCHO
MAP	MARÍTIMO PESQUERA
QUI	QUÍMICA
SAN	SANIDAD
SEA	SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE
SSC	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD
TCP	TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL
TMV	TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS
VIC	VIDRIO Y CERÁMICA

23. CONTRATACIÓN A JÓVENES INSCRITOS EN EL SISTEMA NACIONAL DE GARANTÍA JUVENIL

23.1 AYUDA ECÓNOMICA DE ACOMPAÑAMIENTO

¿QUÉ ES LA AYUDA DE ACOMPAÑAMIENTO?

La ayuda de 430€ para el contrato de formación inscrito en Garantía Juvenil tiene como objetivo principal la activación e inserción de jóvenes desempleados, siempre y cuando estén registrados en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil (Ley 18/2014).

Teniendo en cuenta la información publicada en el BOE, La cuantía de la ayuda económica será igual al 80 % del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en cada momento. Durante este año 2018, el IPREM mensual es de 537,87€, por lo tanto, su equivalente 80 por ciento, sería efectivamente 430,27€, cuantía estipulada para la ayuda del contrato de formación inscrito en Garantía Juvenil.

CARACTERÍSTICAS DE LA AYUDA ECÓNOMICA DE ACOMPAÑAMIENTO:

1. La ayuda se mantendrá durante la vigencia del contrato de formación y aprendizaje y se extenderá durante 18 meses como máximo. En el caso de personas con una discapacidad del 33% o superior, tendrá una duración máxima de 36 meses.
2. Tendrán derecho a la ayuda todas aquellas personas que cumplan los requisitos, soliciten dicha ayuda.
3. El pago de la ayuda de 430€ para jóvenes inscritos en Garantía Juvenil en contrato de formación se realizará por el SEPE, por mensualidades de 30 días, dentro del mes siguiente al que corresponda el devengo, mediante el abono en la cuenta del trabajador.
4. La cantidad de la ayuda económica de acompañamiento no cotizará.

¿QUIÉN PUEDE BENEFICIARSE DE ESTA AYUDA?

Es importante tener en cuenta que los beneficiarios de la **ayuda solamente podrán ser jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.**

Para poder obtener la ayuda se deben cumplir los siguientes requisitos:

1. Ser beneficiario del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en el momento de suscribir el contrato para la formación y el aprendizaje.
2. No estar en posesión de ninguno de los siguientes títulos, en el momento de suscribir el contrato para la formación y el aprendizaje.
 - 1.º Título de Bachiller
 - 2.º Título de Técnico de grado medio
 - 3.º Título oficial de nivel superior al Bachiller
 - 4.º Títulos oficialmente reconocidos como equivalentes a las titulaciones anteriormente citadas de acuerdo a las leyes reguladoras del sistema educativo vigente.
 - 5.º Certificado de Profesionalidad de nivel 2 o 3
3. El contrato de formación tiene que tener una duración mínima de 1 año.
4. La empresa, o en su caso el centro de formación, deberá indicar en la solicitud de autorización de la actividad formativa que el contrato se acoge a los beneficios previstos en esta disposición

¿CÓMO SE PUEDE SOLICITAR LA AYUDA DE ACOMPAÑAMIENTO?

1. Los jóvenes beneficiarios solicitantes deben presentar la solicitud de la ayuda económica de acompañamiento en la oficina del SEPE que le corresponda por su domicilio en el plazo máximo de los 15 días hábiles siguientes al del inicio del contrato para la formación y el aprendizaje suscrito.
2. La solicitud incluirá una declaración responsable de no estar en posesión de ninguna de las titulaciones o certificados excluidos para ser beneficiarios.
3. En los casos de discapacidad se deberá mostrar la acreditación de una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento.
4. La admisión o denegación de la ayuda será dictada a través de los Directores Provinciales del SEPE.

¿CÓMO SE DARÍA DE BAJA LA AYUDA?

La baja de esta ayuda va directamente vinculada a la finalización del contrato de formación y aprendizaje. No obstante, si un joven percibe indebidamente la ayuda, tendrá la obligación de devolver dicho importe.

¿ES COMPATIBLE ESTA AYUDA CON OTRO TIPO DE AYUDAS?

1. **COMPATIBILIDAD:** La ayuda económica será compatible con los incentivos a la contratación a los que diera lugar el contrato de formación y aprendizaje celebrado.
2. **INCOMPATIBILIDAD:** La ayuda económica de acompañamiento será incompatible con el cobro de prestaciones por desempleo.

23.2 BONIFICACIÓN POR CONVERSIÓN A INDEFINIDO

¿QUÉ EMPRESAS PUEDEN BENEFICIARSE?

Todas aquellas empresas, incluidos autónomos, que conviertan en indefinidos los contratos de formación y aprendizaje de jóvenes beneficiarios de la ayuda económica de acompañamiento de 430€. La conversión a indefinido se podrá realizar, bien tras finalizar el primer contrato establecido, a la finalización de cualquiera de sus prórrogas o tras alcanzar el período máximo de este tipo de contratos, es decir, 3 años.

¿CÓMO SE PUEDEN BENEFICIAR LAS EMPRESAS AL CONVERTIR A INDEFINIDO UN CONTRATO DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE BENEFICIARIO DE LA AYUDA DE ACOMPAÑAMIENTO?

CARACTERÍSTICAS

1. La empresa podrá bonificarse hasta un total de 250€ al mes (3.000€/año) en las cuotas de la Seguridad Social durante 3 años, a partir de la fecha de conversión a indefinido del contrato de formación y aprendizaje.
2. La empresa solamente podrá aprovecharse una vez por cada uno de los beneficiarios de la ayuda.
3. Solamente podrán obtener esta bonificación aquellas empresa que conviertan a indefinido un contrato a jornada completa.

¿CUÁLES SON LAS LIMITACIONES Y OBLIGACIONES DE ESTA BONIFICACIÓN POR CONVERSIÓN A INDEFINIDO DE UN CONTRATO DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE BENEFICIARIO DE LA AYUDA DE ACOMPAÑAMIENTO?

1. No podrán obtener esta bonificación aquellas empresas que, en los 6 meses anteriores a la conversión, hayan realizado algún despido improcedente. Esta limitación, solamente afectará a casos realizados posteriormente a la publicación de la disposición, así como para puestos de trabajo enmarcados en el mismo grupo profesional.
2. La empresa deberá mantener contrato por una vigencia mínima de 3 años desde la conversión a indefinido. No se tendrán en cuenta los despidos procedentes.
3. En caso de incumplimiento de estas obligaciones, se deberá proceder al reintegro de las bonificaciones aplicadas.
4. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social examinará el mantenimiento del nivel de empleo indefinido y el nivel de empleo total a los 6 meses de la celebración del contrato bonificado.
5. La empresa deberá estar al corriente en las obligaciones tributarias para poder acogerse a la bonificación por conversión a indefinido de un contrato de formación y aprendizaje beneficiario de la ayuda de acompañamiento.
6. La empresa facilitará mensualmente al SEPE el número total de trabajadores bajo esta bonificación.

¿ES COMPATIBLE ESTA BONIFICACIÓN POR CONVERSIÓN CON OTRO TIPO DE AYUDAS?

Esta bonificación será compatible con todo tipo de incentivos a los que diera lugar la conversión, en ningún caso la suma de los incentivos superará el 100 por cien de la cuota empresarial a la Seguridad Social correspondiente a cada contrato de un joven beneficiario de la ayuda económica.



ÚBEDA: C/ Jerquía Alta, 2-2º - 23400. T/ 953 793 057
MADRID: C/ Ríos Rosas, 11-3º - 28003. T/ 913 918 614
ALBACETE: C/ Federico García Lorca, 14 - 02001. T/ 967 612 204
CARTAGENA: Avda. Bruselas, Edf. Usos múltiples – bajo local 9.
Pol. Ind. Cabezo Beaza – 30353. T/ 681656851
TENERIFE: C/ Tesdabo – 38911 Valverde

info@fococonsultores.es - www.fococonsultores.es

