



GUÍA DE LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

ÍNDICE

EL CONTRATO DE FORMACIÓN Y 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 financiados de la formación

BONIFICACIONES Y REQUISITOS A CUMPLIR POR LAS EMPRESAS

1. Bonificación adicional por tutorización en la empresa
2. Pagos a los centros y justificación
3. Reducciones en las cuotas de la Seguridad Social
4. Aplicación de las bonificaciones y reducciones en la Seguridad Social

NORMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

FORMALIZACIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

1. Documentación necesaria para la tramitación del contrato a enviar a Dabo Consulting
2. Documentación a presentar a la finalización del contrato
3. Inicio de la actividad formativa
4. Ventajas del contrato de formación y aprendizaje
5. Preguntas frecuentes

EL CONTRATO DE FORMACIÓN Y 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 cargas 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.

01. 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 ley 3/2012.
http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/561075-rdleg-2-2015-de-23-oct-aprueba-el-texto-refundido-de-la-ley-del-estatuto.html#a11
- Real Decreto 1529/2012 de 8 de noviembre por el que se desarrolla el contrato para la formación y 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

02. 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.

03. 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

04. Prórrogas

El contrato de formación y 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.

05. 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

06. Período de prueba

Respecto al periodo 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/561075-rdleg-2-2015-de-23-oct-aprueba-el-texto-refundido-de-la-ley-del-estatuto.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.

07. 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/561075-rdleg-2-2015-de-23-oct-aprueba-el-texto-refundido-de-la-ley-del-estatuto.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, cuando los hubiera, 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.

08. 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.

09. 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 por ciento durante el primer año, o al 15 por ciento 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.

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 de Financiables de la Formación

Los costes financiables 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 por ciento de la jornada durante el primer año del contrato, y el 15 por ciento de la jornada el segundo y tercer año

BONIFICACIONES Y REQUISITOS PARA 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 por ciento de la jornada aplicada en cada mes durante el primer año del contrato, y el 15 por ciento 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.

01. Bonificación Adicional por Tutorización en la Empresa

A fin de financiar los costes derivados de la obligada tutorización en la empresa de cada trabajador a través del contrato para la formación y el aprendizaje, las empresas se podrán aplicar una bonificación adicional a los costes señalados en el apartado 1, con una cuantía máxima de 1,5 euros por alumno y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno. En el supuesto de empresas de menos de cinco trabajadores la bonificación adicional tendrá una cuantía máxima de 2 euros por alumno y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno.

Esta bonificación debe ser solicitada a la fecha de formalización del contrato.

02. 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.

03. Reducciones en la 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.

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.

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 periodo 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.

04. Aplicación de las Bonificaciones y Reducciones en la Seguridad Social

Cuando las empresas van a realizar el alta de un nuevo contrato de formación y aprendizaje se tienen que seguir una serie de pasos que a continuación describimos:

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 2017 consistirá en una cuota única mensual de 106,87€, distribuida de la siguiente forma.

	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
Contingencias Comunes	33,46 €	6,67 €	40,13 €
Contingencias Profesionales	4,60 €	0 €	4,60 €
FOGASA	2,54 €	0 €	2,54 €
Formación Profesional	1,23 €	0,16 €	1,39 €
Desempleo	45,41 €	12,80 €	58,21 €

Estas cuotas son siempre fijas independientemente de los días trabajados en el mes. La cuota única mensual para cada anualidad será objeto de actualización anualmente a través de la correspondiente publicación de la misma en la normativa aplicable

FORMALIZACIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

El contrato para la formación y el aprendizaje, así como su anexo relativo al acuerdo para la actividad formativa que deberá suscribir la empresa con el centro de formación u órgano designado por la Administración educativa o laboral que imparta la formación y la persona trabajadora, o sólo con ésta cuando la formación se imparta en la propia empresa, se formalizarán en los modelos oficiales que figuran, en formato electrónico, en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal (www.sepe.es).

Acuerdo para la actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje.

Las empresas que celebren contratos para la formación y el aprendizaje deberán suscribir simultáneamente un acuerdo con el centro de formación u órgano designado por la Administración educativa o laboral que imparta la formación y con la persona trabajadora, que se anexará al contrato de trabajo, y que atendiendo a que la formación vaya vinculada a certificados de profesionalidad o no, serán de dos tipos:

a) CONTRATOS DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE VINCULADOS A CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD (Anexo I)

Los contratos de formación y aprendizaje que se formalicen con posterioridad al día 1 de enero de 2016, requerirán que previamente a la formalización del contrato inicial y de sus prórrogas, la actividad formativa sea autorizada por el Servicio Público de Empleo competente, que será el Servicio Público de Empleo de la Comunidad autónoma donde esté ubicado el centro de trabajo de la empresa. La solicitud de dicha autorización irá acompañada del acuerdo para la actividad formativa (anexo I).

https://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/asistente/pdf/formacion_aprendizaje/Formacion.pdf

Tramitación de la documentación en los organismos públicos

Todos los contratos de formación y aprendizaje que se formalicen a partir del día 1 de enero de 2016 estarán vinculados a certificados de profesionalidad y se tramitarán de la siguiente forma:

- 1) Solicitud de autorización administrativa previa: previamente a la formalización del contrato inicial y de sus prórrogas, la actividad formativa será autorizada por el Servicio Público de Empleo competente, que será el Servicio Público de Empleo de la Comunidad autónoma donde esté ubicado el centro de trabajo de la empresa.

Cuando una misma empresa, con centros de trabajo en más de una Comunidad autónoma, realice contratos para la formación y el aprendizaje, la citada

autorización corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal. A estos efectos, en la solicitud de autorización de inicio de la actividad formativa la empresa deberá declarar si tiene o no centros de trabajo en más de una Comunidad autónoma.

La solicitud de dicha autorización irá acompañada del acuerdo para la actividad formativa contenida en el anexo I, firmado por triplicado.

2) Autorización concedida: una vez concedida la autorización administrativa de manera expresa o por silencio administrativo positivo una vez transcurrido un mes desde el registro de entrada de la solicitud en la Administración competente, se realizarán los siguientes trámites:

- En Tesorería General de la Seguridad Social o Sistema Red Solicitar el número patronal de formación (Modelo TA7). Para ello debería de acompañar el número de cuenta principal de la empresa (Modelo TA6) solicitud MATEP, DNI ó CIF.
- En el Servicio Público de Empleo de la Comunidad Autónoma Modelo del Contrato para la Formación y el Aprendizaje (cód. 421). Este trámite se puede realizar enviando los datos a través de Contrat@.

El mismo procedimiento se realizará para cada una de las prórrogas.

b) CONTRATOS DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE NO VINCULADOS A CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD (Anexo II)

Las prórrogas de los contratos de formación y aprendizaje vigentes a la fecha de 1 de enero de 2016 deberán formalizarse por escrito y deberán presentarse en el plazo de 10 días desde la formalización del mismo en el Servicio Público de Empleo correspondiente.


Tramitación de la documentación en los organismos públicos

A partir del día 1 de enero de 2016, no se podrán formalizar contratos de formación y aprendizaje no vinculados a certificados de profesionalidad, si bien si podrán ser prorrogados los contratos vigentes a dicha fecha. A tal efecto la tramitación de dichas prórrogas ante la Administración laboral competente se realizará mediante la presentación por triplicado en el Servicio Público de Empleo de la Comunidad Autónoma del anexo II

01. Documentación a enviar a Dabo Consulting para la tramitación del Contrato


Los pasos a seguir para la correcta tramitación de los contratos de formación y aprendizaje a través de Dabo Consulting son:



- Dabo Consulting recibe los datos necesarios a cumplimentar en la hoja de toma de datos para generar la documentación que conlleva un contrato para la formación y el aprendizaje. La hoja de recogida de datos se podrá remitir por correo electrónico a los gestores de Dabo Consulting o mediante su cumplimentación directa a través de nuestra plataforma si es Vd. colaborador a través de sus claves de acceso, pues eso es una novedad que se ha implantado recientemente.



**RECOGIDA DE DATOS DE LOS CONTRATOS
PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE**

DATOS DE LA EMPRESA			
Nombre y Razón Social			
CIF / NIF			
Nombre del Administrador			DNI
Correo Electrónico		Teléfono	
Domicilio Social			
Domicilio Centro de Trabajo			
Población			CP
Nº Centros Trabajo		Provincias: 1* 2* 3* 4* 5* 6*	
Nº Cuentas de Cotización			
Nº de Trabajadores		Nº de Horas de Jornada Anual	
Convenio Colectivo			
Actividad Económica			
Nº de Cuenta Bancaria			
DATOS DEL TRABAJADOR			
Nombre y Apellidos			DNI
Fecha de Nacimiento		Nº de afiliación de S.S.	
Nivel Formativo		Nacionalidad	
Correo Electrónico		Teléfono	
Dirección			
Localidad			
Provincia			
Trabajador con Discapacidad: SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Inscrito en el Sist. Nacional de Garantía Juvenil: SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>			
Menor de Edad		Nombre Tutoría Legal: _____ DNI Tutoría Legal: _____	
DATOS DEL CONTRATO			
Actividad Laboral (Ocupación)			
Tutor de la Empresa - Nombre			
Tutor de la Empresa - DNI		Calificación	
Fecha de Inicio Prevista		Duración	
Oficina de Empleo (donde se presentará el contrato)			
Horario de Trabajo			
Vacaciones		Fecha de Inicio:	Fecha de Fin:



C/ Torre del Hacho, 2
Polígono Industrial de Antequera
Antequera 29200 (Málaga)
Tlf.: 952 70 29 78 / Fax: 952 70 43 68
www.grupodaboconsulting.com

El presente documento es una herramienta de trabajo de Dabo Consulting, S.L. que no debe ser utilizado para fines ajenos a los que se indica. Dabo Consulting, S.L. no se responsabiliza de los datos introducidos por el usuario en este formulario.

1. Una vez recibida la hoja de toma de datos, se cumplimenta tanto el Anexo I como el documento de solicitud de autorización y documentación de titulación pertinente si procede, presentándose por Dabo Consulting en la autoridad laboral competente.
2. Una vez autorizada la solicitud o pasado el mes de silencio administrativo, se puede tramitar el alta del contrato con lo que se cumplimenta la documentación correspondiente y se envía al asesor:
 - Contrato de formación y aprendizaje
 - Anexo I “Acuerdo para la actividad formativa en contrato para la Formación y el Aprendizaje”
 - Domiciliación bancaria
 - Comunicación de Prorroga (según proceda)
 - Clausula modificativa a la prórroga del contrato (según proceda)

02. Documentación a presentar a la finalización del Contrato

Para tramitar la baja del contrato Dabo Consulting deberá recibir alguno de los siguientes documentos:

- Baja del Trabajador en la Seguridad Social
- TC2
- IDC

Una vez recibido el documento Dabo Consulting procederá a:

- Presentar parte de baja en la T.G.S.S (TA 2).
- Notificar el cese del contrato al Servicio Público de Empleo.
- Enviar parte de baja al Centro de Formación.

03. La Formación. Inicio de la actividad formativa.

La actividad formativa de los contratos de formación y 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, por los contenidos establecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal para las ocupaciones o especialidades formativas relativas al oficio o puesto de trabajo contemplados en el contrato cuando el contrato no esté vinculado a un certificado de profesionalidad.

La impartición de la formación teórica del contrato para la formación y el aprendizaje es obligatorio concertarla con un centro acreditado y/o inscrito por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Previo al inicio de la actividad formativa, conforme a la orden 1897/2013, el trabajador realizará una prueba de destrezas tecnológicas, la cual deberá ser superada para poder iniciar la formación.

Con el inicio del contrato, el trabajador inicia también la formación teórica inherente al contrato para la formación y aprendizaje del centro de formación acreditado y/o inscrito correspondiente. Cuando el contrato esté vinculado a un certificado de profesionalidad y la modalidad de impartición de la formación teórica sea teleformación el procedimiento a seguir será el siguiente, habiendo realizado con anterioridad el alumno, las pruebas de destrezas tecnológicas.

- 1) Dabo Consulting envía la url y claves de acceso al alumno.
- 2) Se asigna un tutor especializado en la ocupación pertinente al alumno. Éste se pondrá en contacto tanto con el empresario como con el trabajador para su presentación y explicación del itinerario formativo.
- 3) El tutor seguirá la evolución del alumno mediante las herramientas de la propia plataforma, tales como foros, chat, mensajes..., así como llamadas o emails, fomentando de este modo la interactividad entre tutor y alumno. De esta forma creamos una comunicación con el alumno para su apoyo y resolución de cuestiones planteadas con su trabajo diario, animándolo para el máximo aprovechamiento de la formación.
- 4) El alumno tiene la obligación de asistir a las sesiones presenciales así como a las evaluaciones presenciales establecidas en la planificación formativa conforme a los módulos que conforman el certificado de profesionalidad. El incumplimiento por parte del empleado en formación haría que la formación recibida no se ajustase a Derecho.
- 5) Los tutores elaborarán un acta de evaluación en la que quedará constancia de los resultados obtenidos por los alumnos. El acta, que estará firmada por el formador y por la persona responsable del centro o entidad en la que la acción formativa se haya impartido, incluirá la identificación de los alumnos con nombre, apellidos, DNI y resultados en cada uno de los módulos, o en su caso unidades formativas, en términos de "apto" o "no apto". NOTA: Para el desarrollo de la formación práctica se ha de tutelar la misma por el empresario o por un trabajador de la empresa con 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 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.

04. Ventajas del Contrato Formación y 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 las cuotas de la seguridad social.
- La formación teórica que recibe el trabajador es deducible 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.

05. Preguntas Frecuentes

¿Tiene la empresa limitación de número de Contratos de formación y aprendizaje?

Inexistencia de 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 si lo hace en una actividad laboral distinta.

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

Por transformación a indefinido se 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 diferencia de costes hay entre un contrato para la formación y aprendizaje y un contrato por obra y servicio?

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 en la siguiente tabla:

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 plusas 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 plusas 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

inscrita como demandante en la Oficina de Empleo, no ha estado vinculada 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 la contratación 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.