CONTRATOS DE FORMACIÓN
El contrato más económico para pymes y autónomos

ADF

¿Qué es el contrato para la formación y el aprendizaje?

El Contrato para la Formación y el Aprendizaje es un instrumento legal con el que se pretende favorecer la inserción laboral y la formación profesional de los jóvenes.

El 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 establece cambios significativamente importantes en la normativa de desarrollo del artículo 11 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en referencia a este tipo de contratos, regulados ya desde el año 1998 mediante Real Decreto 488/1998, de 27 de Marzo (BOE 09/04/1998).

En esencia el Contrato para la Formación y el Aprendizaje permite que el trabajador adquiera la cualificación profesional necesaria para desarrollar una ocupación concreta mediante un sistema de formación teórico–práctico.

La formación práctica la recibe el trabajador en el propio puesto de trabajo. Esta formación se realizará en bloques anuales, independientemente de la duración del contrato o sus prórrogas.

Esta formación va dirigida a la obtención del título de **Certificado de Profesionalidad** correspondiente al área para el cual el trabajador ha sido contratado. Durante el año **2014 esta formación se imparte en la modalidad distancia,** no es posible bajo la modalidad online debido a que el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) está en proceso de homologación del sistema de proveedores. No obstante, **a partir de 2015 la formación** adjunta a los Contratos de Formación y Aprendizaje **se podrá impartir bajo la modalidad online**. En este sentido, Vértice en la actualidad ya ofrece la posibilidad de la formación de Certificados de Profesionalidad bajo esta modalidad.

CARACTERÍSTICAS

Edad

Destinado a mayores de 16 años y menores 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 no habrá límite de edad.

Trabajo - Formación

En el primer año, la jornada laboral no podrá ser mayor al 75% por lo que la formación teórica será de un 25%; En el segundo y tercer año, la jornada laboral se situará en el 85% y la formación teórica del 15%.

Con la nueva regulación la formación se dirige exclusivamente al puesto de trabajo desarrollado. Dicha formación, tiene una bonificación del 100% en los Seguros Sociales.

Salario

La retribución se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

El Salario Mínimo Interprofesional para el año 2013 queda fijado en 21.51 euros/día ó 645.30 euros/mes (Real Decreto 1717/2012, de 28 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2013).

	Comercio		Hostelería	
Tipo de contrato	**Formación**	**Temporal (Obra servicio / Acumulación de tareas)**	**Formación**	**Temporal (Obra servicio / Acumulación de tareas)**
Coste Seguridad Social	0,00	462,87	0,00	411,73
Salario	639,92	1.413,33	649,25	1.272,74
Formación	0,00	0,00	0,00	0,00
Total Coste Empresa	639,92	1.876,20	649,25	1.684,47
Indemnización fin cto	no	12 días	no	12 días
Diferencia	-1.236,28		-1.035,22	

Cotización

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

- 100% en pequeñas y medianas empresas
- 75% en empresas de más de 250 trabajadores

Siempre que el trabajador esté inscrito en la Oficina de Empleo.

Además, se aplicarán las limitaciones de la Sección I del Capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de Diciembre.

En el caso de no poder beneficiarse de la reducción, la cuota a la Seguridad Social es fija y reducida de 97.49 €, independientemente del salario pagado al trabajador.

Las cotizaciones a la Seguridad Social en un Contrato para la Formación y el Aprendizaje para el 2013 serían:

Concepto	Empresa (€)	Trabajador (€)	Total (€)
Contingencias comunes (formación)	30.52 €	6.09 €	36.61 €
Contingencias profesionales IT	2.35€	-	2.35€
Contingencias profesionales ISM	1.85 €	-	1.85 €
Fondo de Garantía Salarial	2.32 €	-	2.32 €
Formación profesional	1.12 €	0.15 €	1.27 €
Desempleo	41.42 €	11.67 €	53.09 €
TOTAL	79.58 €	17.91 €	97.49 €

Base mínima diaria año 2013: 25.10 €

Base de cotización año 2013 = 25.10 x 30 días = 753 euros mensuales * 75%= 564.75 €

Desempleo

Se mantiene la acción protectora por desempleo.

Duración

La duración mínima se establece en 1 año y el máximo en 3 años, modificable por convenio colectivo, sin que la mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima a tres años. En el caso de haber concertado el contrato por una duración inferior a la máxima legal, podrá prorrogarse hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato se exceda de la duración máxima.

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

Expirada su duración máxima, el trabajador podrá volver a ser contratado bajo un Contrato para la Formación y el Aprendizaje, en la misma empresa o en otra, en una actividad laboral u ocupación distinta.

También se podrá recontratar a un trabajador en la misma empresa y en la misma ocupación cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato anterior no haya sido desempeñado por un tiempo superior a 12 meses.

Incentivos por transformación

Las empresas que, a la finalización de la duración inicial del contrato o las prórrogas, transformen el contrato en indefinido, podrán beneficiarse de una reducción en las cuotas de la Seguridad Social de: 1.500 € / año (para hombres) y 1.800 € / año (para mujeres), ambos casos con una duración de 3 años.

Rigen las limitaciones de la Sección I del Capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de Diciembre.

Período de prueba

Según el artículo 14 del Estatuto de los trabajadores, podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los Convenios Colectivos. En defecto de pacto en Convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres 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 la prueba. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las miasmas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Autónomos

Un autónomo puede contratar a los hijos como trabajadores por cuenta ajena si son menores de 30 años, independientemente si convive con él o no, teniendo derecho a una **bonificación del 100%** de las cuotas.

También podrá aprovecharse de esta bonificación, obtenida a través del contrato de formación, un autónomo sin asalariados en la contratación de un familiar que no conviva con él ni esté a su cargo.

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 a la Seguridad Social (trabajo efectivo, modificación del régimen de afiliación, determinación de parentesco, etc).

VENTAJAS EMPRESA Y TRABAJADOR

Ventajas del Nuevo Contrato para la Formación y el Aprendizaje

VENTAJAS PARA LA EMPRESA	VENTAJAS PARA EL TRABAJADOR
Reducción del 100% de las cuotas a la S.S en los contratos formalizados con desempleados inscritos en la Oficina de Empleo. (Ver limitaciones de la Sección I del Capítulo I de la ley 43/2006, de 29 de diciembre) Reducción del 75% para empresas con más de 250 trabajadores.	**Reducción 100%** de las cuotas a la **Seguridad Social.** Prestación y subsidio por desempleo: Acción protectora de la Seguridad Social.
Ampliación de la edad a trabajadores de hasta 30 años.	Formación para la obtención del Certificado de Profesionalidad.
Reducción en la cuota empresarial a la empresa a la S.Social de 1.500€ (1.800€ en el caso de las mujeres) durante 3 años, por transformación en indefinido.	Inserción laboral y formación profesional para jóvenes sin experiencia y sin titulación.
Jornada Laboral será del **75% el primer año, y del 85%** los sucesivos. **Cotización** a la S.Social fija y **reducida.**	Posibilidad de **contratación hasta tres años.**
La formación puede impartirse **a Distancia y será 100% bonificada.**	La **formación** puede impartirse **a Distancia**

PREGUNTAS FRECUENTES

¿Tengo derecho a la reducción de cuotas si el trabajador no está como demandante de empleo?

No. Sólo tendrá derecho a una reducción del 100% de las cuotas de la Seguridad Social si el trabajador está inscrito como desempleado en la Oficina de Empleo (Consultar las limitaciones de la Sección I del Capítulo I de la ley 43/2006, de 29 de diciembre)

¿Puedo contratar a un trabajador con un contrato de formación si éste ha trabajado anteriormente en la misma empresa?

Si ha estado trabajando más de doce meses en la misma empresa no se puede volver a contratar para realizar la misma actividad, pero sí en otra diferente. Si ha trabajado en la misma empresa por un periodo igual o menor a doce meses sí puede contratarlo para la misma actividad.

¿Puede un autónomo bonificarse el contrato de formación al contratar a su hijo/a?

Sí. Un autónomo puede contratar a su hijo como trabajador por cuenta ajena si es menor de 30 años, independientemente si convive con él o no, con derecho a una bonificación del 100% de las cuotas a las Seguridad Social. También podrá aprovecharse de esta bonificación obtenida a través del contrato de formación, un autónomo sin asalariados en la contratación de un familiar menor de 30 años, que no conviva con él ni esté a su cargo.

¿Cuál es el objeto del contrato de formación?

El contrato para la formación y el aprendizaje tiene como objeto la cualificación profesional de los trabajadores mediante una formación teórica y práctica para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo retribuido, dentro del marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

¿Cuál es el coste de formación teórica para el actual contrato de formación?

El coste hora/alumno será de 5 euros. Durante el primer año de contrato el trabajador debe realizar un 25% de formación teórica de la duración de su jornada laboral, es decir 516 horas anuales, correspondiendo 43 horas mensuales. Los meses que sean completos: 43 horas x 5 €/hora = 215 €. Durante el segundo y tercer año la formación teórica será del 15% de la duración de su jornada laboral, es decir 312 horas anuales, correspondiendo 26 horas mensuales. Los meses que sean completos: 26 horas x 5 €/hora = 130 €. Esta cuantía será abonada por la empresa a nuestro centro para impartir la formación teórica del contrato para la formación durante el mes siguiente a la finalización del plazo de ingreso de las cuotas de la S.S correspondientes a cada mes hasta que finalice el contrato inicial o las prórrogas.