



Requisitos para la aplicación de las bonificaciones

Para que la empresa pueda disfrutar de las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social se requiere:

- Haber cumplido con el requisito de información a la representación legal de los trabajadores, si la hubiere.
- Haber comunicado a la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo el inicio de la formación con una antelación mínima de 15 días.
- Haber realizado la formación.
- Comunicar a la Fundación Estatal la finalización de la formación, antes de que finalice el plazo de presentación del Boletín de Cotización en que se apliquen las correspondientes bonificaciones.

Las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social podrán aplicarse a partir del Boletín de Cotización correspondiente al mes en que finaliza la formación y, en todo caso, con anterioridad a la fecha en que finaliza el plazo de presentación del Boletín de Cotización correspondiente al mes de diciembre del mismo año.

Agrupación de empresas

Dos o más empresas podrán agruparse con el fin de organizar y gestionar de forma conjunta el programa de formación de sus trabajadores. La agrupación podrá constituirse sólo por las empresas, en cuyo caso una de ellas habrá de asumir las funciones de entidad organizadora, o con la mediación de una tercera entidad que asuma, entre otras funciones, las comunicaciones de inicio y finalización de la formación y las que acuerden las partes respecto de la planificación e impartición de las acciones formativas.

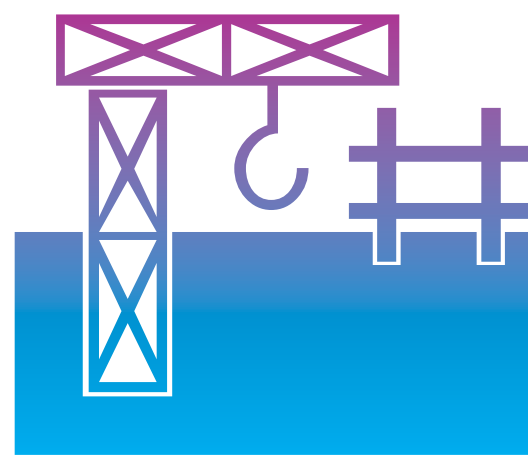


Contratos programa para la formación de trabajadores

Las acciones de formación continua en las empresas se complementará con una oferta formativa dirigida directamente a los trabajadores (incluidos los que no cotizan por la contingencia de formación profesional), sin intervención de las empresas en las que prestan sus servicios. Esta oferta formativa será gestionada a nivel estatal a través de contratos programa suscritos por el INEM con organizaciones empresariales y sindicales, organizaciones de la economía social y asociaciones de autónomos.

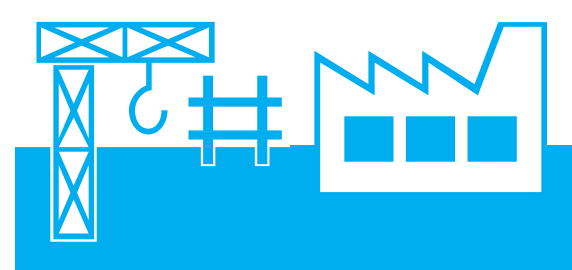

En función de los objetivos a cubrir y del ámbito de la formación, la norma establece cuatro tipos de contratos programa para la ejecución, respectivamente, de:

- planes de formación intersectoriales;
- planes de formación sectoriales;
- planes de cooperativas y sociedades laborales; y
- planes de formación dirigidos a trabajadores autónomos.




DE FORMACION

Fundación Tripartita
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO




SUBSISTEMA
DE FORMACIÓN
PROFESIONAL
CONTINUA

Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto
(BOE de 12 de septiembre)



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES



INEM
INSTITUTO DE EMPLEO
SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

SUBSISTEMA
DE FORMACION
PROFESIONAL
CONTINUA



NUEVO MODELO DE GESTIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA

La formación continua de los trabajadores contribuye a la adquisición de nuevos conocimientos y al reciclaje permanente, para así lograr una mayor promoción e integración social de los trabajadores y una mayor competitividad de las empresas.

Con la publicación del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto y la Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero, que le desarrolla, el Gobierno ha puesto en marcha un nuevo modelo de gestión de la formación continua, con el que se pretende facilitar a las empresas, especialmente a las pequeñas y medianas, el desarrollo de programas de formación para sus trabajadores, mediante un procedimiento ágil, flexible y sencillo para las empresas, que les permitirá planificar y desarrollar la formación que necesiten sin tener que ajustarse a convocatorias anuales.

Las acciones de formación continua están cofinanciadas por el Fondo Social Europeo

ACCIONES DE FORMACIÓN CONTINUA EN LAS EMPRESAS

Concepto y finalidad

Son aquellas acciones formativas relacionadas específicamente con el objeto social o actividad de la empresa y aquellas de carácter general dirigidas a proporcionar competencias profesionales transferibles a otras empresas o ámbitos laborales, cuya ejecución se planifica, organiza y gestiona por las empresas para sus trabajadores, tanto con sus propios medios como recurriendo a contrataciones externas.

Se pretende que cada empresa, sea cual sea su tamaño, actividad o ubicación, pueda libremente elegir la formación que considera necesario realizar, seleccionar sus contenidos y determinar cuándo y cómo ha de impartirse.

Estas acciones incluyen el permiso que una empresa podrá conceder a un trabajador para facilitarle una formación que permita mejorar su capacitación personal y profesional, sin que ello conlleve costes para la empresa.



Crédito de formación continua

Las empresas que desarrollen formación para sus trabajadores y que coticen por la contingencia de formación profesional tendrán derecho a bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, sin que exista una gestión administrativa de solicitud y concesión de la ayuda.

La cuantía que podrán deducirse, o "crédito de formación continua", resultará de aplicar a la cuantía ingresada por la empresa en concepto de formación profesional durante el ejercicio anterior, el porcentaje de bonificación que se establezca en la Ley anual de Presupuestos Generales del Estado en función del tamaño de las empresas, de tal forma que dicho porcentaje será mayor cuanto menor sea el tamaño de las mismas. En el caso de las empresas de 1 a 5 trabajadores, en lugar de un porcentaje se garantizará un crédito de bonificación por empresa.

En el año 2004, los porcentajes de bonificación aplicables son los siguientes:

- Empresas de 6 a 9 trabajadores..... 90%
- De 10 a 49 trabajadores..... 65%
- De 50 a 249 trabajadores..... 52,5 %
- De 250 ó más trabajadores..... 42,5 %

-Ejemplo.-

El crédito de formación de una empresa de 100 trabajadores, que en el año anterior ingresó por cuota de formación profesional la cantidad de 10.000 euros, se determinará como sigue:

$$\text{Crédito de formación} = 10.000 \times 0,525 = 5.250 \text{ euros}$$

Las empresas de 1 a 5 trabajadores dispondrán de un crédito de formación de 350 euros por empresa, con el siguiente alcance temporal:

- Para las de 1 y 2 trabajadores, el citado crédito se asigna para un período de tres y dos años, respectivamente, a contar desde el 1 de enero de 2004.
- Para las de 3 a 5 trabajadores, el citado crédito se asigna con carácter anual.

El crédito de formación continua asignado a la empresa actuará como límite de las bonificaciones a efectuar con cargo a las cotizaciones en la Seguridad Social



Coste máximo bonificable y aportación privada

La bonificación aplicable por la empresa no podrá superar el coste máximo bonificable que resulta de la siguiente multiplicación:

$$\text{Coste máx. bonificable} = \text{Módulo económico máx.} \times \text{N}^\circ \text{ horas lectivas} \times \text{N}^\circ \text{ trabajadores participantes}$$

Los módulos económicos máximos (coste por participante y hora de formación) aplicables a efectos de bonificación en las cuotas a la Seguridad Social serán los establecidos en la Orden Ministerial de desarrollo en función de la modalidad de impartición (presencial, a distancia o teleformación) y el nivel de la formación (básico o medio-superior).

La diferencia entre el coste total de la formación y la bonificación aplicada por la empresa, será la aportación privada realizada por ésta a efectos de calcular el porcentaje mínimo de cofinanciación exigible según su plantilla:

- Empresas de 1 a 5 trabajadores.....0%
- De 6 a 9 trabajadores5%
- De 10 a 49 trabajadores10%
- De 50 a 249 trabajadores20%
- De 250 ó más trabajadores40%

La comprobación de si se ha cumplido con esta exigencia de cofinanciación privada se efectuará una vez finalizada la formación de todo el ejercicio y tomando como referencia la diferencia entre la suma acumulada de todos los costes de formación en que ha incurrido la empresa (incluidos los costes salariales de los trabajadores que han recibido formación en jornada laboral) y la suma acumulada de todas las bonificaciones aplicadas por la empresa durante el año.

Ejemplo.-

Siguiendo con el ejemplo anterior, supongamos que la empresa organiza una acción formativa de 35 horas de duración para 20 trabajadores, siendo el coste total de la formación de 6.800 euros. Si el módulo económico máximo establecido es de 12 euros por participante y hora de formación, el coste máximo bonificable será el siguiente:

$$\text{Coste máximo bonificable} = 8 \text{ euros} \times 35 \text{ horas} \times 20 \text{ trabajadores} = 5.600 \text{ euros}$$

Teniendo en cuenta que la empresa tiene 100 trabajadores, la financiación privada mínima exigible a la empresa es de 1.360 euros (un 20% del coste total de la formación). Por tanto, la bonificación que la empresa podría aplicarse sería de 5.440 euros, ya que es inferior al coste máximo bonificable. Sin embargo, como supera el crédito de formación asignado a la empresa (5.250 euros, según el ejemplo anterior), esta última cantidad será la que la empresa podrá bonificarse en sus boletines de cotización a la Seguridad Social.

