

**CET**

FACULTAD de  
CIENCIAS EMPRESARIALES  
y del TRABAJO de SORIA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE SORIA

Grado en Administración y Dirección de Empresas

TRABAJO FIN DE GRADO

**La Formación Bonificada en las Empresas**

Presentado por Ignacio Benito Ciria

Tutelado por Alberto Molina Moreno

Soria, 30 Junio de 2015



---

**Universidad de Valladolid**



# ÍNDICE





## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>7</b>
--------------------------	----------

### **PARTE PRIMERA: MARCO CONCEPTUAL.**

#### **CAPITULO 1**

##### **La Formación Profesional para el Empleo**

<b>1.1 Antecedente.....</b>	<b>17</b>
<b>1.2 La fundación tripartita para la formación y el empleo .....</b>	<b>19</b>
<b>1.3 La formación de oferta.....</b>	<b>21</b>
1.3.1 Planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados. .....	24
1.3.2 Planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores desempleados. ....	26
<b>1.4 La formación de demanda .....</b>	<b>27</b>
1.4.1 Permisos individuales de formación. PIF .....	27
1.4.2. Acciones de formación continua en las empresas.....	32

#### **CAPITULO 2**

##### **El sistema de Financiación de la Formación Continua de las empresas**

<b>2.1. Gestión del crédito para la bonificación de la formación en las empresas</b>	<b>37</b>
2.1.1. Requisitos que debe cumplir la empresa .....	39
2.1.2 Obligaciones que debe tener en cuenta la empresa .....	41
<b>2.2 Modelo de relación para formación bonificada.....</b>	<b>43</b>
2.2.1 Organizar y gestionar la formación por sí misma .....	44
2.2.2 Agrupación de empresas para organizar la formación .....	48
2.2.3 Entidad organizadora especializada.....	50
2.2.3.1 La gestión con la Fundación Tripartita.....	51
2.2.3.2 La Gestión de la documentación de la impartición.....	52
<b>2.3 Condiciones documentales para la bonificación .....</b>	<b>55</b>
2.3.1 Gestión administrativa. Fases y plazos .....	55
2.3.2 Aplicación de la bonificación .....	59
2.3.3 Requisitos de facturación.....	59
<b>2.4 Cambios con el real decreto ley 4/2015 .....</b>	<b>61</b>

## PARTE SEGUNDA: SUPUESTOS PRACTICOS

### CAPITULO 3

#### Ejemplos Prácticos Sistema de Bonificaciones

3.1 Como se determina el crédito. ....	69
3.2 Como se determina el crédito en caso de apertura de centros de trabajo y empresas de nueva creación.....	70
3.3 Calculo de la cuantia maxima bonificable.....	71
3.4 Aplicación de la bonificación. ....	72
3.5 Permiso individual de formación. PIF.....	74

### CAPITULO 4

#### Conclusiones

4.1 Conclusiones generales. ....	77
----------------------------------	----

<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>81</b>
---------------------------	-----------

### INDICE DE TABLAS

Tabla 1.1. Los fines de la Formación para el Empleo.....	15
Tabla 1.2. Porcentaje de población ocupada según niveles de educación.....	16
Tabla 1.3. Ventajas del Permiso Individual de Formación.....	28
Tabla 1.4. Ejemplo de cálculo de financiación de un PIF.....	31
Tabla 1.5. Tasa de cobertura formativa del total de empresas.....	32
Gráfico 1.6. Empresas participantes en formación .....	33
Gráfico 1.7. Dinámica territorial de la formación en las empresas .....	34
Tabla 2.1. Módulos Económicos Máximo Bonificables.....	58



# **INTRODUCCIÓN**





En una sociedad global, basada cada vez más en los conocimientos, es necesario invertir en formación y actualizarla conforme a la evolución constante de los requerimientos de los mercados laborales. Conseguir mejores resultados exige analizar el perfil de competencias de los trabajadores, así como determinar y anticipar las competencias requeridas en el mercado para desarrollarlas, creando con ello mejores oportunidades de empleo y de desarrollo económico. Ante esta situación en un entorno competitivo, con requerimientos cada vez mayores de cualificación de los trabajadores, un modelo productivo de éxito exige un sistema de formación profesional adecuado.

Se entiende como Formación Profesional Continua toda actividad de aprendizaje realizada a lo largo de la vida con el objetivo de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes con una perspectiva personal, cívica, social o relacionada con el empleo.

La Formación Profesional ha venido experimentando en los últimos años una fuerte evolución en nuestro país. Uno de los aspectos relevantes a destacar en el actual modelo de formación continua es la búsqueda de integración de los tres modelos existentes en el sistema español de enseñanza profesional: la formación profesional reglada, dependiente de la administración educativa, la formación profesional ocupacional, encomendada a la administración laboral, y la formación continuada, que se desarrolla desde la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (FTFE)

Esta relación entre la Formación Reglada, Ocupacional y Continua es el horizonte hacia el que nos dirigimos para que el sistema de formación sea capaz de dar respuesta a las necesidades de los individuos y de las empresas.

En España se ha desarrollado desde 1992, un modelo de gestión de la formación continua, basado en la concertación social, que tiene como efectos más destacables el desarrollo de una cultura de la formación en el tejido empresarial y diseño de un sistema general de formación profesional que integra los diferentes subsistemas: reglada, ocupacional y continua. Y en la actualidad se acaba de publicar un Real Decreto-Ley para la reforma del Sistema de Formación Profesional para el Empleo, en el ámbito laboral, pero manteniendo este mismo objetivo principal.

En ningún puesto de trabajo es posible desempeñar una plena labor profesional sin estar en formación continua, es decir, sin estar actualizado de las incesantes renovaciones técnicas, tecnológicas, organizativas o gestoras, que se están produciendo en todos los campos y áreas productivas.

## Introducción y justificación del trabajo

La empresa que quiera mantenerse en un mercado competitivo deberá disponer de empleados competentes y motivados. El dedicar tiempo a adquirir, mantener y desarrollar las competencias del personal, se ha convertido en un objetivo estratégico de primer orden y en una de las inversiones más rentables que la empresa pueda realizar.

Con un contexto actual de la crisis económica española, la empresa tiene la mala costumbre de recortar los presupuestos de formación para ahorrar costes. Sin embargo, es necesario evitar este tipo de prácticas y tomar conciencia de las malas consecuencias a medio y largo plazo que esto puede generar a la empresa.

Durante la exposición de este Trabajo Fin de Grado, nos centraremos en la Formación Continua que se desarrolla en las empresas y un sistema de financiación que pone la administración al servicio de las empresas para minimizar su coste. Mostraremos que gracias a la gestión de unas ayudas económicas, el coste de la formación es bonificable y debido a que a las entidades que no les supone un desembolso económico, intentaremos fomentar la formación de los trabajadores entre las empresas españolas. Existen procesos formativos que no generan coste para las organizaciones y que permiten mejorar la capacitación de sus empleados.

**En el primer capítulo** diferenciaremos las modalidades de formación No Reglada, en concreto la formación para el empleo, que cualquier trabajador (ocupado o desempleado) puede recibir. Y presentaremos el ente que evalúa, sigue y controla la Formación Continua de las empresas frente a la Seguridad Social, la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo

Entre las iniciativas de formación que se financian dentro del subsistema de formación para el empleo, se encuentra la Formación de Oferta, que son acciones formativas dirigidas directamente a trabajadores ocupados y desempleados que se financian a través de subvenciones.

La *Formación de Oferta* o formación subvencionada apoya a las empresas en la mejora de su competitividad y cumple con las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, quienes mejoran sus competencias y habilidades para el desempeño de su ocupación o para su paso a otros sectores emergentes en los que se crea empleo.

Los cursos de formación los ofrecen, lo organizan y lo gestionan, de manera gratuita, las organizaciones empresariales, sindicales de economía social y las de trabajadores autónomos, y los centros de formación debidamente inscritos y acreditados.

## Introducción y justificación del trabajo

La otra iniciativa de formación del subsistema es la *Formación de Demanda*. Es el modelo de formación que las propias empresas planifican y gestionan para sus trabajadores; utilizan para su financiación la cuantía que se asigna a cada empresa en función de su plantilla. En la mayoría de los casos la formación es totalmente bonificable por la Fundación Tripartita.

**En el segundo capítulo** profundizaremos en el sistema de financiación del que disponen las empresas para bonificarse el coste de la formación que desarrollen estas, para sus propios trabajadores.

En España las grandes empresas utilizan de forma generalizada estas bonificaciones, pero el gran reto del sistema es hacer llegar la formación también a las pymes, muy mayoritarias en la economía española pero mucho menos presentes en este sistema de formación.

Las empresas españolas tienen a su disposición diferentes cauces para poder subvencionar la formación de sus empleados, en este capítulo abordaremos la gestión de los fondos, desde su comunicación, su impartición y hasta su aplicación a la bonificación. Comprende todas las modalidades de formación: Presencial, A Distancia, Teleformación, la formación Mixta y también los Permisos Individuales de Formación, estos últimos tienen por objeto el que los trabajadores puedan realizar acciones formativas reconocidas por una titulación oficial, sin coste para la empresa donde prestan sus servicios.

El lunes 23 de Marzo de 2015 se publica el Real Decreto-Ley para la reforma del Sistema de Formación Profesional para el Empleo, el cual tiene por objeto regular la planificación y financiación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, la programación y ejecución de las acciones formativas, el control, el seguimiento y el régimen sancionador, así como el sistema de información, la evaluación, la calidad y la gobernanza del sistema. Por lo tanto a lo largo de la elaboración de este trabajo se han generado modificaciones de las cuales haremos mención.

En una segunda parte, **en el tercer capítulo**, desarrollamos pequeños ejemplos del sistema de bonificaciones. Son situaciones que se encontraran las empresas que desean aplicar dichas gestiones para su plan de formación.

**En el cuarto y último capítulo**, expongo mis conclusiones al trabajo, con el que en definitiva intento animar, motivar, ampliar, fortalecer, mejorar, creer y transmitir la necesidad de formación de las personal (trabajadores) de las empresas, para que consigan ser más competitivas en el actual mercado global. Y en contexto actual de crisis económica, mostrar los medios de financiación de que disponen cada compañía, para que el coste económico de realizar la formación en la empresa, no sea un impedimento.



# **PRIMERA PARTE**

## **Marco Conceptual**



## Capítulo 1

# La Formación Profesional para el Empleo



El sistema español de Formación Profesional está integrado por dos subsistemas: la *Formación Inicial o Reglada* del sistema educativo que depende del Ministerio de Educación y de las comunidades autónomas y la *Formación Profesional para el Empleo*, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del Servicio Público de Empleo Estatal y a las comunidades autónomas y que se desarrolla en el ámbito de las relaciones laborales y del empleo.

El subsistema de *Formación Profesional para el Empleo*, es el conjunto de instrumentos y acciones cuyo objeto es impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y que contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

Sirve para la adquisición de las capacidades y competencias más adecuadas a las necesidades del mercado laboral y de los procesos productivos y es un factor fundamental para la competitividad y el empleo, así como para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

Se fundamenta en el diálogo social y conjuga la realidad autonómica del Estado con la negociación colectiva sectorial estatal creando un marco único de referencia, cuyo origen hace más de 20 años son los Acuerdos alcanzados en 1992 y los sucesivos firmados cada 4 años.

**Tabla 1.1.- Los fines de la formación para el empleo**

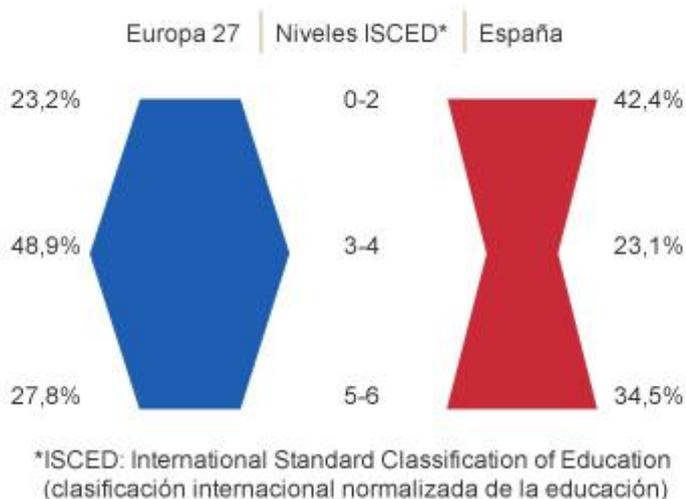
<b>LOS FINES DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.</li><li>➤ Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas</li><li>➤ Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas</li><li>➤ Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades para el mantenimiento del empleo o para su inserción laboral</li><li>➤ Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación</li></ul>

*Fuente: Elaboración propia, a partir de MAD Comunicación.*

Este subsistema se gestiona en el ámbito estatal por el Servicio Público de Empleo con la colaboración de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo y en el ámbito autonómico por el organismo competente de cada Comunidad Autónoma.

La Formación Profesional para el Empleo se ha mostrado como el indicador más fiable respecto de la empleabilidad y la conservación del empleo. España, en relación con la Unión Europea, muestra un desfase importante en cuanto al porcentaje de población activa con cualificación media. Los objetivos de la Unión Europea de cara a aumentar la cualificación de los trabajadores tienen un reto en España, por el cual es preciso que para el año 2020 haya unos cinco millones de titulados, por lo que se precisarían un millón y medio de nuevos titulados.

**Tabla 1.2.- Porcentaje de población ocupada de 25 a 64 años, según los niveles de educación**



*Fuente: Fundación Tripartita para el Empleo*

El subsistema de formación es regulado por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, y es fruto de la experiencia acumulada y el trabajo conjunto de los interlocutores sociales y la Administración, quienes suscribieron el Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo, de carácter tripartito. En él sentaron las bases del actual subsistema, cuya principal novedad es la integración de la formación ocupacional y continua.

## 1.1 ANTECEDENTE

Los acuerdos sobre el subsistema de formación continua constituyen grandes hitos históricos del diálogo social y la negociación colectiva en España y son un ejemplo de responsabilidad compartida de los agentes económicos y sociales.

Su objetivo fundamental fue implantar y extender entre las empresas y los trabajadores una cultura de formación permanente convirtiendo en protagonistas a las empresas y a los trabajadores e incorporando la formación a la negociación colectiva. Para ello crearon un sistema de ayudas a la formación continua que está en la base del actual subsistema de formación para el empleo.

Hasta 1993, el Sistema de Formación Profesional estaba integrado por dos subsistemas: la Formación Reglada o Inicial, enmarcada en el ámbito de la educación y la Formación Ocupacional, encuadrada en el de la Administración laboral y dirigida a los desempleados a través del Plan de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP).

La formación continua era una actividad residual, que realizaban fundamentalmente las grandes empresas para sus trabajadores. El gasto medio global era de un 0,2% del coste laboral frente al 1,5% de los países de nuestro entorno.

Fue en este contexto en el que la formación de los trabajadores ocupados pasó a regularse a través de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua (ANFC), suscritos entre las organizaciones empresariales (CEOE y CEPYME) y las sindicales más representativas (CC.OO, UGT y CIG), y entre éstas y el Gobierno. Con ellos se destinó una parte de la cuota de formación profesional a financiar la formación continua a través de un sistema de ayudas, cuya gestión se caracterizó por el protagonismo y la responsabilidad compartida de los agentes sociales. Este modelo, fue encarnado por la Fundación para la Formación Continua - FORCEM -.

Esta estructura de negociación se repitió en dos ocasiones más: en 1996 se firmaron los II ANFC y en 2000 los III ANFC. Estos últimos incorporaron a la Administración a la gestión del subsistema con el fin de dotarlo de mayor estabilidad normativa y de eliminar burocracias innecesarias. Por ello, en 2001, se creó la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

En ese contexto, en el año 2002, se produjeron dos hechos de gran relevancia que aconsejaron su revisión:

- En 2002, dos sentencias del Tribunal Constitucional resolvieron que la formación continua es materia laboral, sobre la que corresponde legislar al Estado, sin perjuicio de la gestión dentro de su ámbito territorial por las comunidades autónomas, salvo en aquellos casos en los que la gestión se reserve al ámbito estatal.

- La promulgación de la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional que aconsejaba una adaptación progresiva de la formación continua al Sistema Nacional de Cualificaciones así como el facilitar la integración de las diferentes formas de acreditación y certificación de competencias y cualificaciones.

Junto a ello, fue necesario abordar, además, dos cuestiones: la necesidad de simplificar los trámites para gestionar las ayudas para facilitar el acceso de las PYMES al subsistema y de mejorar los sistemas de control de los fondos públicos.

Como consecuencia de todo ello, se publicó el Real Decreto 1046/2003, que regula el Subsistema de Formación Profesional Continua. Fue su primera gran reforma y, entre sus novedades, destacan: la creación del sistema de bonificaciones para la formación en las empresas, al que se sumaron los PIF (que explicaremos más adelante), y la incorporación de las comunidades autónomas a la gestión de la formación de oferta que se planificase y ejecutase en sus respectivos ámbitos territoriales.

Por lo que se refiere a la financiación, a partir de este momento, la distribución de la cuota de formación profesional la fija la Ley de Presupuestos Generales del Estado, previo informe de la Comisión Estatal de Formación. Así es como se determina qué parte de esta cuota se destina a formar a trabajadores ocupados o desempleados y qué porcentajes de bonificación se aplican las empresas según su tamaño.

Esta reforma, además, redujo su burocracia y lo dotó de más sencillez, acercándolo a un mayor número de empresas, muy especialmente a PYMES. Para ello implantó el sistema de bonificaciones para la formación de demanda.

En 2006 los Acuerdos Nacionales de Formación convinieron en integrar la formación ocupacional y la continua en un único Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, lo que fue recogido por el Real Decreto 395/2007 que lo regula en la actualidad.

El modelo de formación continua evolucionaba constantemente para adaptarse a los cambios del entorno económico y laboral y proseguía su extensión entre las empresas y los trabajadores. La conciencia acerca del valor estratégico de la formación, ya era una realidad en nuestro país tras diez años de rodaje del subsistema.

En 2012, el subsistema ha experimentado diversas modificaciones como consecuencia de la publicación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo que ha incluido el derecho del trabajador a 20 horas anuales de formación vinculadas al puesto de trabajo y el deber del empresario de formar a los trabajadores para adaptarlos a las modificaciones de dicho puesto, la cuenta de formación y el contrato para la formación que pretende mejorar la inserción laboral y la cualificación de los jóvenes combinando trabajo y formación.

El lunes 23 de Marzo de 2015 se publica el Real Decreto-Ley para la reforma del Sistema de Formación Profesional para el Empleo, el cual tiene por objeto regular la planificación y financiación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, la programación y ejecución de las acciones formativas, el control, el seguimiento y el régimen sancionador, así como el sistema de información, la evaluación, la calidad y la gobernanza del sistema, con el fin de controlar y regular a todos los agentes que intervienen en el sistema.

## **1.2 LA FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO**

La Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo es la entidad perteneciente al sector público estatal, de derecho público y sin ánimo de lucro, que colabora con el Servicio Público de Empleo Estatal en la planificación, programación, gestión, evaluación, seguimiento y control de estas iniciativas. Su Patronato, tripartito, está constituido por representantes del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través del SEPE y por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las sindicales UGT, CC.OO y CIG.

La estructura organizativa, con un marcado carácter participativo, garantiza la coordinación y colaboración entre las administraciones competentes en materia de formación profesional para el empleo y facilita la participación de los interlocutores sociales.

Actúa de acuerdo con los fines detallados en sus Estatutos (art. 8), desarrollando las funciones contempladas en el Real Decreto 395/2007 (art. 34.3) y las que figuran en el Convenio de colaboración firmado con el Servicio Público de Empleo Estatal.

El Subsistema de formación para el empleo se financia principalmente con los recursos procedentes de la recaudación de la cuota de formación profesional, que empresas y trabajadores aportan a la Seguridad Social (0,7% sobre la base de cotización por contingencias comunes del que el 0,6% lo aporta la empresa y el 0,1% restante el trabajador). A ellos se suman otros recursos procedentes del Fondo Social Europeo y aportaciones que realiza el Estado a través de los Presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal.

Las funciones de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo son las siguientes:

- Colaborar y asistir técnicamente al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en sus actividades de planificación, programación, gestión, evaluación, seguimiento y control de las iniciativas de formación para el empleo.
- Actuar como su entidad colaboradora en la gestión de las convocatorias de subvenciones públicas que se realizan en el marco del Real Decreto 395/2007, que regula el subsistema de formación profesional para el empleo. En particular, colaborar en la instrucción de los procedimientos y en la elaboración de las propuestas de resolución y justificación de las subvenciones cuya concesión y pago corresponden al SEPE.
- Apoyar técnicamente al SEPE en el diseño e instrumentación de los medios telemáticos necesarios para que las empresas y las entidades organizadoras realicen las comunicaciones de inicio y finalización de la formación acogida al sistema de bonificaciones.
- Elevar al SEPE las propuestas de resoluciones normativas e instrucciones relativas al subsistema y elaborar los informes que requieran.
- Contribuir al impulso y difusión de la formación para el empleo entre las empresas y los trabajadores.
- Prestar asistencia técnica a las Administraciones Públicas y a las organizaciones empresariales y sindicales presentes en la Comisión Estatal de Formación para el Empleo, así como a las que integran el Patronato y a las Comisiones Paritarias Estatales.
- Asistir y asesorar a las PYMES para facilitar su acceso a la formación para el empleo y apoyar a los órganos administrativos competentes en la orientación a los trabajadores.
- Colaborar con el SEPE en la promoción de la calidad de la formación, en la elaboración de estadísticas y en la creación y mantenimiento del Registro Estatal de Centros de Formación.
- Participar en foros nacionales e internacionales relacionados con la formación profesional para el empleo.

Con una visión integradora, el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, constituye el marco regulador del actual subsistema y contempla, entre otras, las siguientes iniciativas de formación que son gestionadas por la Fundación Tripartita para la Formación el Empleo:

1. La formación de oferta o subvencionada, que son los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados para apoyarles en su capacitación profesional y en el acceso al empleo.

2. La formación de demanda o bonificada, constituida por las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación bonificados, para responder a las necesidades de formación de las empresas y sus asalariados.

### **1.3 LA FORMACIÓN DE OFERTA**

La oferta de formación profesional para el empleo tiene por objeto ofrecer a los trabajadores una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo y que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas y a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, de forma que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y para el acceso al empleo.

Las administraciones laborales competentes adoptarán las medidas necesarias para que la oferta de formación profesional para el empleo sea amplia, permanente y accesible.

Abarca tanto la formación de oferta dirigida a trabajadores ocupados como la formación dirigida a desempleados y se gestiona en los ámbitos estatal y autonómico. En 2013, la cuota de formación profesional se ha distribuido al 50% entre la formación ocupacional y la continua. En los últimos años, y debido a la situación del mercado laboral, además de la formación dirigida prioritariamente a desempleados, se han destinado fondos a programas para colectivos de trabajadores con necesidades de formación específicas, al tiempo que se ha posibilitado la participación de desempleados en la oferta programada de acciones dirigidas prioritariamente a ocupados (entre un 20% y un 40%).

En el ámbito estatal, la formación de trabajadores ocupados es programada y realizada por las organizaciones empresariales, las organizaciones sindicales, las organizaciones de economía social y de autónomos, las entidades y centros de formación acreditados y las fundaciones. Se gestiona por el SEPE y la Fundación Tripartita.

Se compone de diferentes iniciativas o programas que incluye:

- Planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados financiados mediante subvenciones públicas, previa convocatoria del Servicio Público de Empleo Estatal.
- Programas específicos que establezca el Servicio Público de Empleo Estatal para la formación de personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para su inserción o recualificación profesional, financiados mediante subvenciones públicas, previa convocatoria del Servicio Público de Empleo Estatal.
- Formación profesional para el empleo de las personas en situación de privación de libertad y de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación laboral de carácter temporal con las Fuerzas Armadas.
- Acciones formativas que incluyan compromisos de contratación dirigidos prioritariamente a desempleados.

La programación y gestión en el ámbito autonómico incluye, además de la oferta formativa desarrollada por la propia Administración, la oferta de formación profesional para el empleo en el ámbito autonómico y se compone de:

- Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados financiados mediante subvenciones públicas, previa convocatoria del órgano competente de la respectiva Comunidad Autónoma.
- Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados.
- Programas específicos que establezcan las Comunidades Autónomas para la formación de personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para su inserción o recualificación profesional previa convocatoria del órgano competente de la respectiva Comunidad Autónoma.
- Programación de acciones formativas que incluyan compromisos de contratación dirigidos prioritariamente a desempleados.

En la formación dirigida prioritariamente a los trabajadores ocupados pueden participar también los trabajadores desempleados hasta un 40% de los participantes totales en cada plan de formación.

En los planes de formación compuestos por acciones vinculadas a Certificados de Profesionalidad<sup>1</sup> deben participar entre un 30% y un 40% de desempleados en cada plan.

Con el fin de incentivar y facilitar la participación y el acceso de los trabajadores a la oferta formativa dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad, se establecerá una oferta de formación modular que favorezca la acreditación parcial acumulable de la formación recibida, reduzca los riesgos de abandonos y posibilite que el trabajador avance en su itinerario de formación profesional cualquiera que sea la situación laboral en que se encuentre.

Asimismo, las administraciones competentes desarrollarán una oferta formativa que cubra los ámbitos ocupacionales que aún no dispongan de certificado de profesionalidad, así como las necesidades específicas de formación y cualificación de los trabajadores.

Dentro de la formación de oferta se desarrollan programas específicos dirigidos a la mejora de la cualificación y la empleabilidad de colectivos de trabajadores con dificultades para incorporarse o mantenerse en el empleo

De conformidad con los reales decretos sobre traspaso de funciones y servicios en materia de gestión de la formación profesional ocupacional a las Comunidades Autónomas, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social realiza una planificación de la oferta formativa plurianual en la que se determinan las prioridades, objetivos generales y recomendaciones a tener en cuenta en la oferta formativa del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo. La citada planificación se realiza considerando las propuestas formuladas por las Comunidades Autónomas y las Organizaciones Empresariales y Sindicales.

Las Comisiones Paritarias Sectoriales son los órganos de participación de los sectores de actividad económica en el ámbito de la formación para el empleo. Se constituyen en el marco de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal mediante convenios colectivos o acuerdos en materia de formación de igual ámbito. Están integradas por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y por las representativas en el sector correspondiente.

---

<sup>1</sup> 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 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 SEPE y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas.

### **1.3.1 PLANES DE FORMACIÓN DIRIGIDOS PRIORITARIAMENTE A LOS TRABAJADORES OCUPADOS.**

Las acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores ocupados podrán ser intersectoriales (acciones formativas para la adquisición de competencias comunes a varios sectores económicos) y sectoriales (para trabajadores de un sector concreto), y pueden incluir planes de formación para trabajadores de la economía social y para trabajadores por cuenta propia.

Estos planes de formación son acordados por las comisiones sectoriales, según las prioridades y criterios establecidos previamente por la administración responsable y la Fundación Tripartita, que los coordina y supervisa.

Deben responder a estudios de necesidades formativas sectoriales previamente realizados y establecen prioridades para su realización, nivel de especialización sectorial y acciones transversales, así como su relación con unidades de competencia dentro del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

El plan de formación de oferta está dirigido a los trabajadores que se inscriben por su iniciativa, según su propio criterio y de forma individual, a diferencia del plan de demanda que es a iniciativa de la empresa y según sus necesidades.

El plan de formación de oferta se ofrece de forma abierta, a través de los medios de comunicación, anuncios de prensa, medios oficiales de patronales y sindicatos, tableros sindicales en las empresas, y la difusión institucional por parte de la Fundación Tripartita.

Los órganos responsables de programar, gestionar y controlar esta iniciativa son el Servicio Público de Empleo Estatal, con la colaboración y el apoyo técnico de la Fundación Tripartita, y los órganos competentes de las comunidades autónomas.

La convocatoria de subvenciones para la formación de oferta está dirigida prioritariamente a los trabajadores ocupados en el ámbito estatal contempla la firma de convenios de colaboración para la realización de distintos tipos de planes de formación:

- ✚ Intersectoriales, para la adquisición de competencias transversales a varios sectores económicos. Incluyen la formación de la representación legal de los trabajadores necesaria para el ejercicio de sus funciones.

- ✚ Intersectoriales dirigidos a trabajadores y socios de la economía social.

- ✚ Intersectoriales para trabajadores autónomos.

- ✚ Sectoriales, dirigidos a trabajadores de un sector productivo concreto y al reciclaje y recualificación de trabajadores procedentes de otro sector en situación de crisis.

Las entidades que podrán solicitar esta línea de ayudas son:

- Organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal.
- Organizaciones empresariales y sindicales más representativas en un sector económico a nivel estatal y los entes paritarios creados o amparados en la negociación colectiva.
- Organizaciones de la economía social con suficiente implantación en el ámbito estatal.
- Asociaciones de trabajadores autónomos con suficiente implantación en el ámbito estatal

Esta iniciativa de formación está contemplada en la Orden TAS/718/2008, que regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de oferta, y cuenta con la participación del Fondo Social Europeo.

### **1.3.2 PLANES DE FORMACIÓN DIRIGIDOS PRIORITARIAMENTE A LOS TRABAJADORES DESEMPLEADOS.**

Las acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados son una modalidad de oferta de formación del subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

Su principal objetivo es mejorar la empleabilidad de los trabajadores desempleados. Estas acciones se programan teniendo en cuenta las necesidades de cualificación y las ofertas de empleo detectadas. La oferta formativa tiende a incluir acciones dirigidas a la obtención de los certificados de profesionalidad incluidos en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Estos planes, anteriormente entendidos como formación ocupacional, se replantean actualmente como planes específicos de formación para situaciones especiales de desempleo, por ejemplo dirigidos a personas que pierden el derecho a la subvención de desempleo, o a colectivos de jóvenes sin titulación.

Los órganos responsables de la programación, gestión y evaluación de este tipo de formación son el Servicio Público de Empleo Estatal y los organismos competentes de las administraciones de las comunidades autónomas con funciones similares. En nuestro caso en Castilla y León es el ECYL en órgano responsable.

En todos los planes de formación se siguen criterios de justificación económica establecidos por el Fondo Social Europeo, que participa activamente en su financiación y control.

Para participar en esta modalidad de formación se priorizan algunos colectivos: mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, víctimas del terrorismo, víctimas de la violencia de género, desempleados de larga duración, personas mayores de 45 años y otras personas con riesgo de exclusión social.

Las personas interesadas en participar en las acciones formativas programadas desde el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, deben seguir los siguientes pasos:

1. Inscribirse en la Oficina de Empleo que les corresponda, en función de su domicilio.
2. Solicitar expresamente en su Oficina de Empleo su participación en la especialidad formativa que les interese.
3. Poseer la titulación necesaria para poder cursar la especialidad formativa solicitada

## 1.4 LA FORMACIÓN DE DEMANDA

La formación de demanda responde a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores. Su gestión suele recaer en la propia empresa, la cual puede apoyarse en una entidad organizadora especializada. El coste de la formación puede ser bonificado en las cuotas que la empresa tenga que abonar a la Seguridad Social, por lo que también recibe el nombre de formación bonificada.

La formación de demanda se canaliza a través de dos modalidades:

- Permisos Individuales de Formación (PIF): permisos autorizados por la empresa a un trabajador para la realización de un curso dirigido a la obtención de una acreditación oficial.
- Acciones de formación continua en las empresas: aquellas que la empresa (o la entidad organizadora) supervisa en cuanto a contenidos, plazos, costes y justificación.

La formación de demanda, por lo tanto, es diferente de la formación de oferta, promovida por los agentes sociales. Ambas son parte del subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

### 1.4.1 PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACION. PIF

El Permiso Individual de Formación (PIF) es el que autoriza la empresa a un trabajador para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial durante su jornada laboral.

Los PIF están diseñados para facilitar a los trabajadores, con el acuerdo de la empresa, una mejora de sus capacidades personales y profesionales mediante la realización de una formación reconocida con un título oficial, sin coste para la empresa para la que trabajan.

Se gestiona en el ámbito estatal por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Es un derecho que tienen los trabajadores, y las empresas cuentan con este crédito para la formación de los trabajadores y pueden hacer efectivo mediante la aplicación de bonificaciones de sus cuotas a la Seguridad Social una vez que han realizado la formación.

Este crédito depende de la cuantía abonada en el año anterior por el concepto de formación y de un porcentaje aplicable según su tamaño que se determina en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

El PIF permite sufragar los costes salariales de las horas en que un trabajador no está en su puesto de trabajo porque está realizando una acción formativa (asistiendo a clase, preparando exámenes, desplazándose hasta el lugar en que realiza el curso, etc.).

Para ello la empresa, que le seguirá pagando normalmente su salario, se bonifica en los pagos mensuales a la Seguridad Social dichos costes con un límite de horas por permiso y curso académico o año natural.

La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándosela al trabajador, ya que de otra manera deberá concederle la autorización debido a que es un derecho del mismo.

La empresa deberá informar a la representación legal de los trabajadores sobre las acciones formativas sobre las que se aplicará el PIF.

**Tabla 1.3.- Ventajas del Permiso Individual de Formación**

<b>VENTAJAS DEL PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Mejora de las habilidades y cualificaciones profesionales y personales de los trabajadores.</li><li>➤ Estimula la motivación y aumenta la fidelidad a la empresa de los trabajadores.</li><li>➤ Se retiene el talento en la empresa.</li><li>➤ La empresa recibe de la Fundación Tripartita el importe del salario más la cuota de la Seguridad Social empresarial, por todas aquellas horas de la jornada laboral que el/los trabajador/es asisten a cursos presenciales.</li><li>➤ No es necesaria una cofinanciación o aportación privada por parte de la empresa como en el caso de la formación de demanda habitual.</li></ul>

*Fuente: Elaboración propia a partir de GASPAR BERBEL GIMENEZ (2011): "Manual de Recursos Humanos". Editorial UOC*

Los beneficiarios de un PIF, son todos los trabajadores asalariados que presten sus servicios en empresas que cotizan a la Seguridad Social en concepto de formación profesional y deben tener consentimiento previo de la empresa.

Respecto a las empresas que pueden ser beneficiarias serán todas las empresas que tengan centros de trabajo en el territorio estatal, cualquiera que sea su tamaño y ubicación y coticen por formación profesional. Y que estén al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social en el momento de aplicarse las bonificaciones.

Un trabajador podrá solicitar un Permiso Individual de Formación si dicha formación cumple los siguientes requisitos:

- Acciones formativas reconocidas mediante una titulación oficial del Ministerio de Educación, incluidos los títulos propios de las universidades.
- Acciones formativas reconocidas mediante acreditación oficial del resto de administraciones públicas (Ministerio de Empleo, Ministerio de Industria, etc.).
- Los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales.
- El acceso a los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de otros aprendizajes no formales e informales, cuando se desarrolle la normativa correspondiente.
- Para preparar exámenes y trabajos y tutorías personales en la formación a distancia, siempre que pertenezcan a las categorías anteriores.

Por el contrario, **no se podrá solicitar** un PIF en los siguientes casos:

- Acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de las realizadas mediante la modalidad a distancia convencional o de teleformación.
- Las que están incluidas en las acciones formativas realizadas por la empresa y que ya sean objeto de bonificación.
- Los permisos necesarios para asistir a exámenes.

Respecto a la duración o a cuantas horas puede tener un PIF, la normativa no marca que haya un número mínimo de horas para la solicitud de un PIF, pero sí existen unos máximos que dependen de la plantilla media de la empresa:

De 1 a 9 trabajadores	200 horas
De 10 a 49 trabajadores	400 horas
De 50 a 249 trabajadores	600 horas
De 250 a 499 trabajadores	800 horas
Más de 500 trabajadores	200 horas cada 500 trabajadores

Para determinar el dinero que obtiene la empresa por el Permiso Individual de Formación, las empresas disponen de dos créditos distintos. El crédito total será la suma de ambos:

- **Crédito para PIF en €:** Un incremento del 5% crédito anual que la Fundación Tripartita asigna a las empresas para acciones formativas a sus trabajadores.
- **Crédito para PIF en horas:** un máximo de 200 horas laborales por permiso y curso académico o año natural. La empresa conseguirá una bonificación por hora laboral que incluye:
  - ❖ Salario del trabajador: Sueldo base + antigüedad + complementos fijos + y la parte correspondiente de pagas extraordinarias
  - ❖ Cuota empresarial de la Seguridad Social

Una vez que la empresa ha concedido el permiso y ha realizado la comunicación de inicio a través de la aplicación de la Fundación Tripartita, el trabajador sigue cobrando su salario habitual como si estuviera trabajando normalmente y la empresa se aplica las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social mensualmente a medida que abona los salarios a las personas que disfruten de los PIF.

A efectos de su justificación, los costes derivados de los PIF que hayan sido objeto de bonificación deberán quedar expresamente identificados como tales en la contabilidad de la empresa.

Según datos de la Fundación Tripartita, el número de trabajadores que las empresas han comunicado que han finalizado un PIF en 2014, han disminuido en un 55% respecto al 2013. Se han realizado 13.666 frente a los 30.226 de 2013. Este descenso se debe, en gran medida, a la resolución de ese año, por la cual algunos Certificados de Aptitud Profesional (CAP) y otras formaciones que no pueden realizarse a través de esta iniciativa ya que se considera formación obligatoria de las empresas.

En la formación que se ha realizado en 2014 mediante los PIF, el 45.9% ha tenido como finalidad la Formación Reglada, un 46.9% la formación de Otras acreditaciones, como son los permisos de conducción profesional y certificados de aptitud profesional, y sólo una minoría, un 7.2%, de otros certificados de aptitud profesional.

**Tabla 1.4.- Ejemplo de cálculo de financiación del PIF**

**EJEMPLO. Cálculo de la financiación del PIF**

Datos del empleado:

- Salario bruto anual: 18.000 euros
- Horas de jornada anuales: 1.700 horas
- Horas de PIF: 180 horas
- Porcentaje que cotiza la empresa a la Seguridad Social (\*): 30,96 %

*(\*) Este porcentaje es una media.*

Cálculo:

- Cálculo del salario:  $(18.000 \text{ €}/1.700 \text{ h}) \times 180 \text{ h} = 1.906 \text{ €}$
- Cálculo de las cotizaciones a la Seguridad Social:  
 $30,96 \% \text{ de } 1.906 \text{ €} = 590 \text{ €}$

Resultado:

- Financiación total del PIF  $1.905 + 590 = 2.546 \text{ €}$

*Fuente: Elaboración Propia.*

### 1.4.2. ACCIONES DE FORMACION CONTINUA EN LAS EMPRESAS

La formación de demanda está regulada por la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de demanda y su financiación, y se crea el correspondiente sistema telemático, así como los ficheros de datos personales de titularidad del Servicio Público de Empleo Estatal.

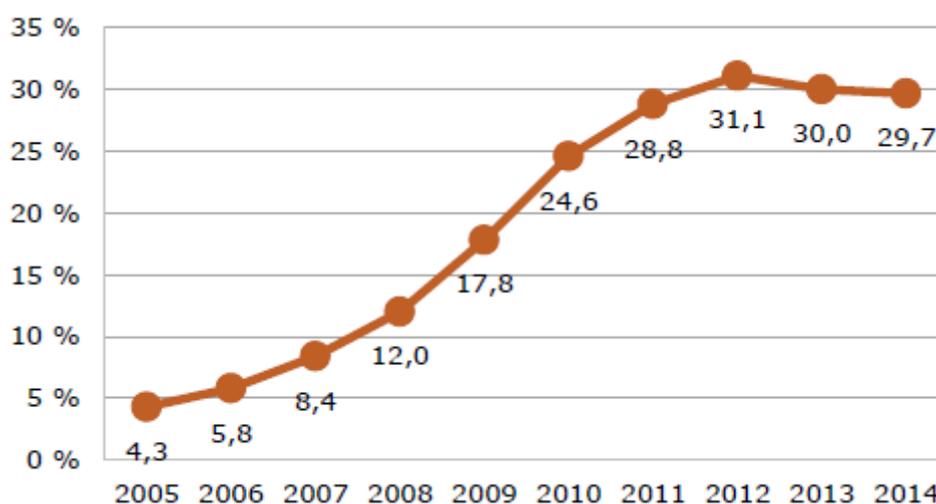
La formación ayuda a las empresas a incrementar su competitividad y productividad, desarrollando las competencias y cualificaciones de sus asalariados. Para ello, disponen de una ayuda económica que se hace efectiva mediante bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.

La empresa puede decidir qué formación necesita, cómo y cuándo la realiza y organizarla bien por sí misma, bien agrupándose con otras empresas delegando todos los trámites en una entidad organizadora.

Según datos publicados recientemente por la Fundación Tripartita, en España en el año 2014, un total de 471.590 empresas han realizado formación para sus trabajadores. Esto supone una penetración del 29.7% en el tejido productivo, cifra muy similar a 2013.

La tasa de cobertura formativa es el porcentaje de empresas que realizan formación para sus trabajadores respecto al total de empresas cotizantes por Formación Profesional inscritas en la Tesorería General de la Seguridad Social.

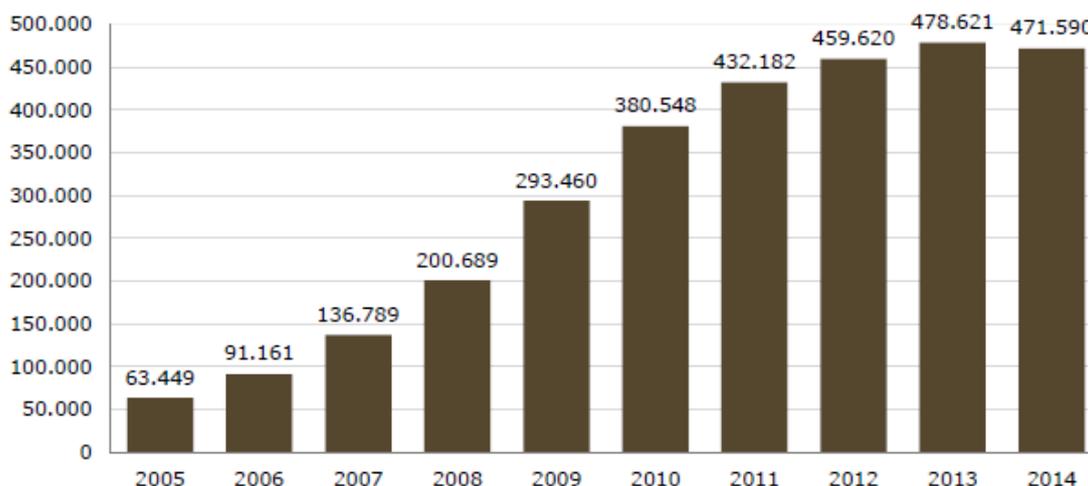
**Tabla 1.5. Tasa de cobertura formativa TOTAL EMPRESAS**



*Fuente: Elaboración propia a partir de la Fundación Tripartita*

Desciende ligeramente el número de empresas participantes en formación, alrededor de siete mil empresas menos que en 2013, la mayoría de menos de 10 empleados (concretamente el 69%). Es la primera vez que se rompe esta tendencia alcista desde la puesta en marcha del sistema de bonificaciones en 2004.

Gráfico 1.6. Empresas participantes en formación



Fuente: Elaboración propia a partir de la Fundación Tripartita

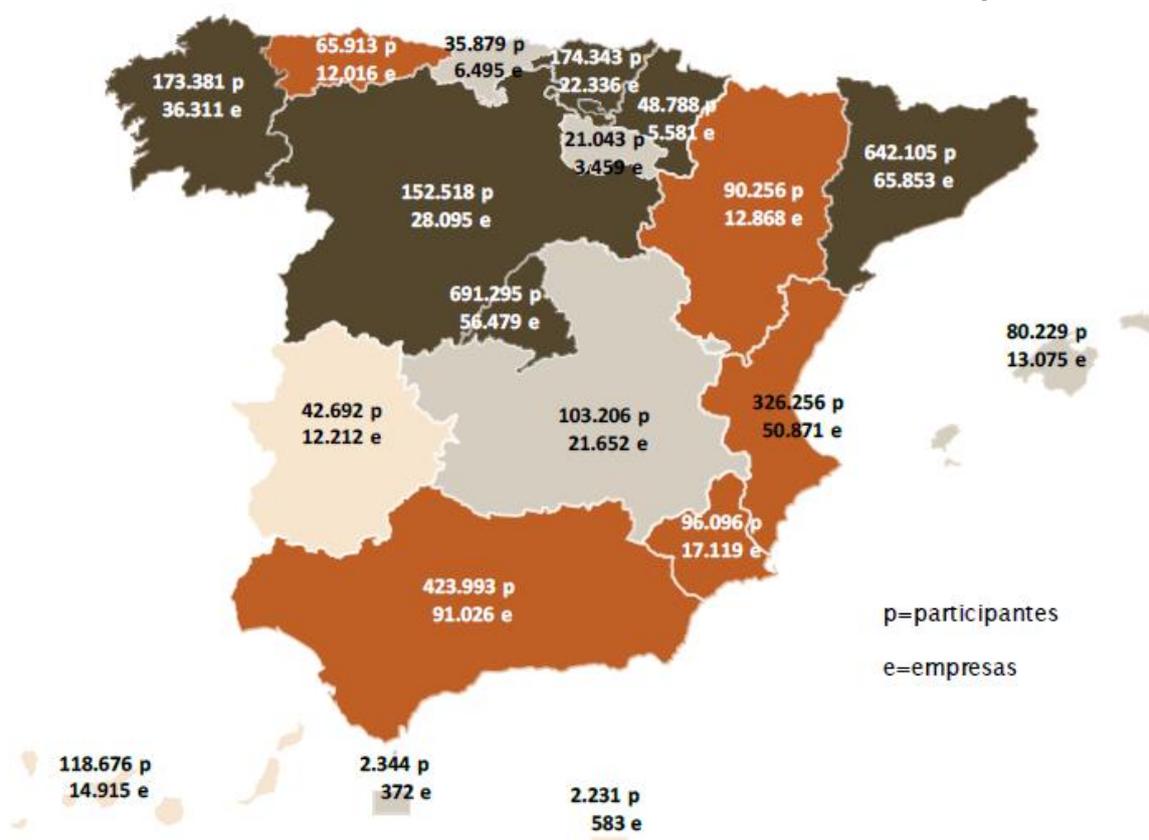
Del total de empresas que realizan formación (471.590), el número de empresas de **menos de 10 trabajadores** que ofrecen formación a sus trabajadores ha descendido en 4.843 empresas, respecto al ejercicio 2013, siendo 364.662 empresas. Mientras el 62 % de las **pequeñas y medianas** empresas de nuestro país (103.332) han realizado formación y este segmento ha aumentado en seis décimas respecto al 2013. La utilización de los recursos de formación está universalizado en **la gran empresa**, 3596 empresas de más de 250 trabajadores han participado en actividades de formación, lo que supone el 93.7% de cobertura en la gran empresa.

Del total de asalariados del sector privado (11.387.983), el 28.9% han participado en acciones formativas organizadas por las empresas, aumenta un 2.1% respecto al año 2013.

El volumen de participación masculina en formación sigue siendo más alto que su participación en el mercado de trabajo (56.2% frente a 53.3%), mientras que la participación de la mujer en formación sigue estando por debajo del peso que representa en la población asalariada (43.8% frente a 46.7%)

La proporción de los participantes formados, en cuanto a la edad, es muy similar a la estructura de la población asalariada. El grupo de edad de 26 a 35 años y el de 46 a 55 años, son los que mejor se ajustan con los asalariados, es decir, participan en formación en la misma proporción que su peso en el mercado de trabajo. En línea con años anteriores, los más jóvenes (16 a 25 años) y los más mayores (más de 55 años) son los que en menor medida participan en acciones formativas organizadas por las empresas, por debajo de su peso en el mercado de trabajo (7.3% y 9% población asalariada frente a 4.8% y 6.9% de formados respectivamente). En tanto que lo de 36 a 45 años son los que más participan en formación, por encima de su volumen en la población asalariada (32.5% y 36.9% respectivamente)

Gráfico 1.7. Dinámica territorial de la formación en las empresas



Fuente: Elaboración propia a partir de la Fundación Tripartita

Seis comunidades superan la tasa de cobertura formativa nacional (28.9%): Y son las comunidades de Madrid, Cataluña, Navarra, Galicia, **Castilla y León (29.3%)** y País Vasco. Es una distribución territorial muy similar a la registrada en 2013. En el extremo opuesto se sitúan Extremadura y la ciudad autónoma de Melilla.

Este análisis territorial se ha realizado a partir de los participantes formados a través de la formación de demanda, planificada por las empresas y utilizando como ámbito territorial el centro de trabajo de los participantes.

Se tiene en cuenta dónde radica el centro de mayor número de empleados y se califica esta comunidad como la de su actividad principal.

## Capítulo 2

# **El Sistema de Financiación de la Formación Continua en las Empresas**



## 2.1. GESTIÓN DEL CRÉDITO PARA LA BONIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS

En el sistema de formación profesional, la formación de demanda permite a todas las empresas que tengan al menos un centro de trabajo en territorio español (cualquiera que sea su tamaño, ubicación o actividad), que desarrollen formación para sus trabajadores, y que coticen por la contingencia de Formación Profesional a la Seguridad Social, la posibilidad de beneficiarse del sistema de bonificaciones sobre las cuotas a ingresar a la Seguridad Social para compensar los costes de formación. Por ello recibe el nombre habitual de formación bonificada.

Las empresas disponen de un crédito de carácter anual para la formación que podrán hacer efectivo mediante la aplicación de bonificaciones a la Seguridad Social una vez realizada la formación. (Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo y Orden TAS/2307/2007 de 27 de julio).

Para calcular el crédito de formación del que dispone una empresa es necesario conocer una serie de datos previos:

1. Cantidad ingresada por la empresa a la Seguridad Social en concepto de cuota de formación profesional durante el año anterior (0,7% de las bases de cotización por formación profesional).
2. Porcentaje de bonificación que cada año establece la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en función del tamaño de las empresas.

Bonificación en función del número de trabajadores	
Nº de trabajadores	Bonificación
De 6 a 9	100%
De 10 a 49	75%
De 50 a 249	60%
Más de 250	50%

Las empresas de 1 a 5 trabajadores disponen de un crédito mínimo anual de 420 euros (crédito que aumentará si las cotizaciones por formación profesional son superiores a este importe).

3. Plantilla media de la empresa, que es la suma del número de trabajadores del «Recibo de liquidación de cotizaciones» de enero a diciembre dividida entre doce, referida al año anterior del presente.

La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (Fundación Tripartita), en su web ([www.fundaciontripartita.org](http://www.fundaciontripartita.org)), tiene una herramienta, llamada Simulador de Crédito de formación, con la que se puede calcular el crédito de formación disponible por una empresa.

Los trabajadores destinatarios de la formación bonificada son:

- Trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas o entidades públicas (no incluidas en los acuerdos de formación de las Administraciones Públicas).
- Trabajadores en las siguientes situaciones:
  - Fijos discontinuos en periodo de no ocupación
  - Que accedan a situación de desempleo y estén en periodo formativo
  - Afectados por expediente de regulación de empleo

Tendrán prioridad en el acceso a la formación los siguientes colectivos:

- Los trabajadores de pequeñas y medianas empresas (PYMES). Se entiende **por pequeña y mediana empresa (PYME)** aquella cuya plantilla media no exceda de 250 trabajadores y que no esté participada en un 25% o más por empresas que no reúnan el requisito anterior
- Mujeres
- Mayores de 45 años
- Trabajadores con baja cualificación
- Personas con discapacidad

### 2.1.1. REQUISITOS QUE DEBE CUMPLIR LA EMPRESA

Para poder aplicar las bonificaciones a la formación, las empresas deben cumplir una serie de requisitos:

**Primero.** Informar a la representación legal de los trabajadores (RLT), en el caso de que la empresa la tenga, de los siguientes aspectos sobre la acción formativa:

- Denominación y objetivos de las acciones formativas que se vayan a desarrollar.
- Contenidos.
- Modalidad.
- Metodología.
- Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones.
- Calendario previsto de ejecución.
- Medios pedagógicos.
- Criterios de selección de los participantes.
- Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.
- Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.

El informe debe de ser emitido en un plazo de 15 días, pudiéndose generar distintas situaciones:

Si el informe es *favorable*, se procederá al inicio de las acciones pero en el caso de que sea *desfavorable*, se contará con 15 días para dilucidar las discrepancias detectadas. Pasados estos 15 días y si se llega a un acuerdo, se procederá igualmente al inicio de las acciones. Pero por si lo contrario existe desacuerdo, se contará con 10 días más para el envío del acta de discrepancias a la Fundación Tripartita para su posible mediación.

Aunque haya desacuerdo, si se realiza el procedimiento adecuadamente, la formación puede realizarse y bonificarse.



Cuando en la empresa no existe representación legal de los trabajadores es necesaria la conformidad de aquellos trabajadores a los que se les vaya a impartir las acciones formativas.

**Segundo.** Enviar todos los datos necesarios dentro del plazo establecido (con una antelación mínima de 7 días naturales a la fecha de comienzo de la acción formativa). Para efectuar la comunicación de la acción formativa se tiene que comunicar las fechas, horarios, lugar de impartición, denominación y contenidos de la acción, modalidad, número de participantes y relación de empresas, todo ello con tiempo suficiente, a través de la aplicación telemática de gestión de la Fundación Tripartita.

**Tercero.** Haber realizado la formación conforme a la información facilitada inicialmente (objetivos, contenidos, duración, calendario, etc.) y a la calidad en la impartición prevista en la comunicación de inicio. La duración del curso no puede ser inferior a 6 horas y la participación de un trabajador no podrá ser superior a 8 horas diarias. Además la formación debe de ser gratuita para los participantes.

**Cuarto.** Haber llevado los controles de asistencia en documento normalizado. En el caso de formación a distancia o teleformación, según los registros establecidos. Una vez finalizada la acción formativa, la empresa podrá imprimir, desde la aplicación, el diploma para cada uno de los participantes. Así mismo, la empresa deberá entregar en el plazo máximo de 2 meses dicho certificado o diploma, a los participantes, debiendo conservar justificación documental de su entrega o de envío.

**Quinto.** Enviar toda la documentación de certificación y justificación económica dentro del plazo establecido, para que se pueda notificar la comunicación de fin del grupo formativo, antes de que la empresa presente el boletín de cotización en el que quiere aplicar la bonificación.

**Sexto.** Aplicar las bonificaciones en el boletín de cotización del mes elegido y como máximo en el del mes de diciembre del presente ejercicio económico.

El incumplimiento de alguno de estos requisitos fundamentales supondrá que la empresa no pueda aplicarse las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social o que deba devolver los importes ya bonificados.

## 2.1.2 OBLIGACIONES QUE DEBE TENER EN CUENTA LA EMPRESA

Las empresas deben considerar otros requerimientos importantes para que la formación bonificada sea aceptada, referidos a la aportación privada (cofinanciación), los colectivos prioritarios, así como a los aspectos contables y de seguimiento de las acciones formativas.

**APORTACION PRIVADA.** Las empresas están obligadas a participar en la financiación de los costes de las acciones formativas en un porcentaje que se debe calcular sobre el coste total de la formación:

Cofinanciación en función del número de trabajadores	
Plantilla	Cofinanciación
De 1 a 9 trabajadores	0% (exentas)
De 10 a 49 trabajadores	10%
De 50 a 249 trabajadores	20%
De más de 250 trabajadores	40%

En función del número de trabajadores de la entidad, se exigirá una determinada aportación privada. A estos efectos, se entiende por aportación privada la diferencia entre el coste total de la formación (incluidos los salariales de trabajadores formados en jornada laboral) y la bonificación aplicada por la empresa, incluyéndose, por tanto, los costes salariales de los trabajadores que reciben formación dentro de su jornada laboral.

Hay distintas formas de cofinanciar la formación, bien a través de la imputación de los costes salariales correspondientes a la formación realizada en horario laboral, o bien a través de otro tipo de costes en los que se haya incurrido, como pueden ser la puesta a disposición del aula, los desplazamientos, etc.

**COLECTIVOS PRIORITARIOS.** Para garantizar el acceso a la formación de una serie de colectivos prioritarios, se establece la obligación de cumplir un porcentaje dentro del total de los trabajadores formados.

Se entiende por colectivos prioritarios los trabajadores de pymes <sup>2</sup>, mujeres, mayores de 45 años, personas con discapacidad y trabajadores no cualificados.

Las grandes empresas (empresas no pymes) garantizarán que el porcentaje de trabajadores formados con cargo a las bonificaciones que se ajustan a la calificación de colectivos prioritarios sea igual o mayor al porcentaje que representan en la plantilla total de la empresa.

**ASPECTOS CONTABLES.** Existen, asimismo, una serie de obligaciones referidas al cumplimiento contable y de seguimiento y control de las acciones formativas bonificadas:

- Identificar en cuenta separada o epígrafe específico de su contabilidad todos los gastos de ejecución de las acciones formativas y las bonificaciones que se apliquen, con la referencia común a todos ellos de «Formación Profesional para el Empleo».
- Someterse a las actuaciones de comprobación, seguimiento y control a realizar por los órganos competentes.
- Establecer el debido control de asistencia de los participantes en las acciones formativas. Además, todos los participantes de las acciones tienen que cumplimentar un cuestionario de evaluación de la calidad.

---

<sup>2</sup> Se consideran pymes las empresas que empleen a menos de 250 personas, cuyo volumen de negocio anual no exceda de 40 millones de euros o cuyo balance anual no exceda de 27 millones de euros, y cumplan el criterio de independencia. Se consideran empresas independientes aquellas en las que el 25% o más de su capital o de sus derechos de voto no pertenezcan a otra empresa o conjuntamente a varias empresas que no respondan a la definición de pequeña y mediana empresa

El sistema de financiación de la formación continua en las empresas

- No cobrar cantidades en concepto de formación a los participantes en las acciones formativas bonificadas.
- Tener a todos los trabajadores dados de alta en la Seguridad Social en el inicio de la acción formativa.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social en la fecha de aplicación de las bonificaciones.
- Mantener durante un periodo de cinco años la documentación justificativa de las acciones de formación sobre las que se hayan aplicado bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, y a disposición de los órganos de control competentes.
- Las empresas que decidan suspender su actividad económica o disolverse antes de finalizar el periodo de cinco años establecido, deberán remitir copia de la documentación justificativa a la Fundación Tripartita.

La documentación acreditativa de los costes debe quedar en poder de la empresa beneficiaria y, únicamente, ponerse a disposición de los órganos de control competentes cuando así sea requerido. En concreto, se contempla la posibilidad de comprobación de la documentación justificativa de los costes de formación, su contabilización y pago.

## **2.2 MODELO DE RELACIÓN PARA FORMACIÓN BONIFICADA**

En la realización práctica de la formación bonificada pueden intervenir diferentes entidades para facilitar, flexibilizar y dinamizar los procesos de impartición y posterior bonificación. Estas entidades son:

- La empresa beneficiaria de la bonificación.
- La Fundación Tripartita de Formación para el Empleo.
- La Tesorería General de la Seguridad Social.
- La agrupación de empresas (\*).
- La entidad organizadora (\*).

*(\*) Estas entidades pueden existir o no, dependiendo del modelo de organización por el que opte la empresa y que vamos a ver a continuación.*

Una empresa puede elegir entre estas distintas fórmulas para organizar y gestionar la formación bonificada:

## 2.2.1 ORGANIZAR Y GESTIONAR LA FORMACIÓN POR SÍ MISMA

Todos los trámites de gestión de la formación bonificada se deben realizar obligatoriamente a través de la aplicación que la Fundación Tripartita tiene habilitada en su página web para tal fin.



Para acceder a esta aplicación es imprescindible disponer de un certificado digital, concretamente de la clase 2CA, el cual ya utilizan la mayoría de las empresas en sus relaciones con la Administración. Por su parte, los autónomos con asalariados han de tener en cuenta que únicamente podrán acceder al certificado digital de persona física, debiendo acreditar ante la Fundación Tripartita esa situación de autónomo con asalariados para tramitar su acceso a la aplicación telemática.

El acceso mediante el certificado digital puede delegarse a una entidad organizadora autorizada, externalizando así estas tareas de gestión, o bien realizarlas directamente.

La Fundación Tripartita ofrece una serie de instrucciones para el uso del certificado digital a través de la Guía para el uso e instalación de certificados digitales en el sistema de bonificaciones de su propia web. Asimismo, ofrece un manual de ayuda de uso de la aplicación, Manual de usuario de la aplicación de gestión de las acciones formativas de las empresas.

El sistema de financiación de la formación continua en las empresas

Los pasos que deben seguir para gestionarse ellas mismas la bonificación son los siguientes:

1. Calcular su crédito

Para calcular el crédito, debes consultar los Recibos de Liquidación de Cotizaciones ingresados durante el año anterior.

**MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES**  
**TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**Recibo de Liquidación de Cotizaciones**

Datos de envío:  
 Nº de autorización: 99999999  
 Código de envío: 999999999  
 Referencia del envío: 0011

Datos de empresa:  
 Código de Cuenta de Cotización: 0111 47 005597211  
 Período de liquidación: 01-01-2004  
 Cofinanciador de liquidación: L00  
 Razón social: EMPRESA DE PRUEBA NUMERO 00000216  
 Código de empresario: 1 9999999999999  
 Entidad AT y EP: 007 Nº de trabajadores: 4  
 Modalidad de pago: Pago electrónico  
 Huella Electrónica: 4HJP344

Período de pago	Num. Emisora	Num. Referencia	Identificación	Importe
02/2004 - 02/2004	02877003001	3047005597220	340101	1.463,89

Descripción	Base	Importe
Contingencias comunes	3.253,98	920,88
Líquido cotizaciones generales	0,00	920,88
Cuotas IT por AT y EP	3.253,98	133,42
Cuotas I.M.S. Por AT y EP	3.253,98	113,90
Líquido A. T. y E. P.	0,00	247,32
Otras cotizaciones (Desempleo, FOGASA y F.P.)	3.253,98	295,69
Líquido otras cotizaciones	0,00	295,69
Importe a ingresar	0,00	1.463,89

**Cuánta ingresada por formación profesional**

$$\frac{\text{Sumatorio "Base Otras cotizaciones" } \times 0.7}{100}$$

**X**

**% bonificación**

$$\underline{\hspace{2cm}}$$

**Total importe crédito**

Plantilla media*	Bonificación
De 1 a 9 trabajadores	100%
De 10 a 49 trabajadores	75%
De 50 a 249 trabajadores	60%
De 250 o más trabajadores	50%

Crédito mínimo de 420€

\*Plantilla media: Sumatorio "Nº de trabajadores" / 12

## 2. Certificado digital

La tramitación de las ayudas para las acciones de formación en las empresas, se realizan a través de la aplicación telemática.

Para acceder al sistema es necesario disponer de certificado digital de persona jurídica (clase 2CA)

Para el caso de autónomos con asalariados, se debe acreditar ante la Fundación Tripartita para la tramitación de tu acceso a la aplicación telemática al disponer únicamente de certificado digital de persona física.

## 3. Acceder y darse de alta en la aplicación telemática

La tramitación de la bonificación se realiza a través de la aplicación telemática disponible en la web de la Fundación Tripartita.



## 4. Informar a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT), si la tuviera

Antes del inicio de la formación, la empresa debe presentar la siguiente documentación a la RLT:

- Denominación, descripción y objetivos de las acciones formativa.
- Colectivos destinatarios y número de participantes por acción formativa
- Calendario previsto de ejecución.
- Medios pedagógicos
- Criterios de selección de los participantes.
- Lugar previsto de impartición
- Balance de las acciones formativas del ejercicio precedente.

Para empresas sin RLT será necesaria la conformidad de los trabajadores afectados por las acciones formativas.

#### 5. Comunicar el inicio del curso.

Se debe realizar con una antelación mínima de 7 días naturales con respecto a la fecha de comienzo de cada grupo. Se debe comunicar:

- Código y denominación del grupo
- Fechas y horario de impartición
- Centro y lugar de formación
- Número de participantes previstos
- Relación de empresas asistentes.

#### 6. Realizar la formación.

La realización del curso no puede ser inferior a 6 horas, excepto módulos formativos en áreas prioritarias: tecnologías de la información y la comunicación, prevención de riesgos laborales y sensibilización medioambiental.

La participación de los trabajadores no podrá superar las 8 horas diarias.

La empresa debe custodiar los documentos de control de asistencia de los trabajadores al curso.

Una vez finalizada la formación, la empresa podrá imprimir, desde la aplicación, el diploma para cada uno de los participantes (si opta por la entrega de uno propio, debe contener como mínimo unos datos prefijados por la Fundación Tripartita)

La empresa (o en su caso, el centro impartidor) debe hacer entrega del documento en el plazo máximo de 2 meses a partir de la fecha de finalización, debiendo conservar justificación documental de su entrega o envío.

La evaluación del curso por parte de los participantes se realizará, por parte de los participantes, a través de un Cuestionario de Evaluación de Calidad (modelo obligatorio, disponible en la aplicación telemática de la Fundación Tripartita)

#### 7. Comunicar la finalización del curso y costes

A través de la aplicación telemática se comunicará la finalización de la formación (desde la fecha de finalización, y en su caso, antes de la presentación del recibo de liquidación de cotizaciones del mes de diciembre):

- Listado de participantes que han finalizado la formación (realización de al menos el 75 % del curso).
- Coste de la formación: directos (directamente relacionados con al impartición) y asociados (costes de organización, limitados al 25 % de los costes directos y bonificables)
- Cuantía y mes en el que se aplicará la bonificación.

### 8. Practicar la bonificación en el boletín correspondiente

La empresa podrá aplicar la bonificación en el recibo de liquidación de cotizaciones a partir del mes en el que finalice la formación y tras la correspondiente notificación de finalización. Como límite, se aplicarán las bonificaciones en el recibo de liquidación del mes de diciembre del ejercicio.

En cuanto a las bonificaciones por el PIF, se podrán practicar a medida que se abonan los salarios a los trabajadores.

El importe a bonificar se cumplimentará en el segmento EDTCA80 “Bonificación SEPE Formación Continua”.

Si el saldo es acreedor (el importe a bonificar es superior a la cotización de la empresa), la Tesorería General de la Seguridad Social, procederá al correspondiente reembolso.

Una vez finalizado el ejercicio, la Fundación Tripartita comprobará las bonificaciones practicadas, así como el cumplimiento de los requisitos y obligaciones, incluyendo el resultado de las actuaciones de seguimiento y control, si las hubiere.

### **2.2.2 AGRUPACIÓN DE EMPRESAS PARA ORGANIZAR LA FORMACIÓN**

Las empresas podrán agruparse voluntariamente, previo acuerdo por escrito, para organizar la formación de sus trabajadores, designando a tal efecto una entidad organizadora que les realizará las gestiones pertinentes. En este caso, las bonificaciones se aplicarán por las empresas agrupadas en sus respectivos boletines de cotización.

La agrupación de empresas es una buena opción para compartir un plan formativo común, por afinidad sectorial, territorial, o por compartir los servicios de una entidad organizadora. *(Ver ejemplo a continuación).*

Las empresas pueden agruparse voluntariamente y designa a una entidad como organizadora, la cual les organiza y les gestiona la formación bonificada, y para ello habrán de seguir el siguiente proceso:

Las empresas **constituyen una agrupación** para delegar en una entidad organizadora la gestión de la formación. De entre las empresas agrupadas, una de ellas actúa como entidad organizadora, esta función también se puede delegar en un centro o consultora de formación autorizada y externa a esta agrupación.

Las empresas **firman un convenio de adhesión** a la agrupación y delegan a la entidad organizadora la gestión de sus acciones formativas.

**La entidad organizadora realiza el alta de las acciones formativas**, la comunicación de inicio y la documentación prescrita para la Fundación Tripartita.

La entidad organizadora **coordina la relación de las acciones formativas** y asegura la documentación necesaria a aportar a la Fundación Tripartita y para que las empresas se puedan bonificar.

La tesorería de la Seguridad Social comprueba la formación realizada con la Fundación Tripartita y las empresas se bonifican directamente sobre las cuotas a la Seguridad Social que deben pagar cada una a final de mes.

### **EJEMPLO: Agrupación de empresas**

Una empresa franquicia su modelo de negocio. Esta empresa, como franquiciadora, requiere asegurar una formación homogénea para todas sus franquiciadas, optando así por la fórmula de la agrupación. Para ello procede del siguiente modo:

- La empresa franquiciadora diseña el plan de formación que todos sus franquiciados deben realizar.
- La empresa franquiciadora promueve una agrupación de empresas, de forma que propone a cada franquiciado la firma del convenio de adhesión.
- Cada franquiciado tiene su propio crédito formativo en función de su plantilla y de los criterios establecidos.
- La empresa franquiciadora puede constituirse como entidad organizadora, o delegar estas funciones a un centro o consultora de formación autorizados.
- La empresa franquiciadora actúa como garante de la calidad de la formación que se imparte por parte de los centros o consultoras de formación.
- La gestión, coordinación y documentación de la formación de cara a la Fundación Tripartita y las propias empresas es asegurada por la entidad organizadora.
- Cada una de las empresas franquiciadas se bonifica en su cuota de la Seguridad Social por separado.

### **2.2.3 ENTIDAD ORGANIZADORA ESPECIALIZADA**

Podrá tener la condición de entidad organizadora cualquiera de las empresas que formen parte de la agrupación, o bien un centro o entidad que tenga entre sus actividades la impartición de formación y que tenga la formación dentro de su objeto social con anterioridad al 1 de Enero de 2003.

Si una empresa opta por gestionar su formación de forma individual (y no a través de una agrupación de empresas) puede igualmente recurrir a una entidad organizadora especializada para que se haga cargo de los trámites correspondientes.

La citada entidad será la responsable de realizar las comunicaciones de inicio y finalización de la formación y de custodiar la documentación relacionada con la organización y la gestión e impartición de las acciones formativas en las que interviene. Asimismo, tendrá la obligación de colaborar con las administraciones y órganos competentes en las actuaciones de seguimiento y control que se desarrollen respecto de dichas acciones.

El convenio de adhesión a una agrupación de empresas es el paso previo para que la entidad organizadora pueda desarrollar sus funciones de cara a la Fundación Tripartita.

Este documento debe ser firmado por cada una de las empresas que quieran que sus gestiones las realice una entidad organizadora y en él deben constar sus datos para que se les pueda realizar la bonificación, así como la justificación o la auditoría posterior, asumiendo su responsabilidad por separado.

Además, la entidad organizadora podrá desarrollar aquellas otras funciones relacionadas con la planificación de las acciones formativas a realizar, la selección de centros de impartición, los permisos individuales de formación, la programación del calendario de impartición y cualquier otra que contribuya a facilitar el desarrollo de la formación.

### 2.2.3.1 LA GESTION CON LA FUNDACION TRIPARTITA

La entidad organizadora, por delegación de la empresa beneficiaria, realiza las gestiones con la Fundación Tripartita. Estas gestiones se realizan antes, durante y después de las acciones.



### 2.2.3.2 LA GESTION DE LA DOCUMENTACION DE LA IMPARTICION

La formación que va a realizar la empresa debe ser comunicada a la Fundación Tripartita en dos fases: Comunicación de la acción formativa y Comunicación de inicio del grupo.

Si bien ambas son paralelas en el tiempo, se diferencian en cuanto a los datos que suministran, una por parte de los datos didácticos de la acción formativa y otra en cuanto a los participantes de la acción formativa.

Para **certificar ante la Fundación Tripartita la participación de los trabajadores** en la formación a bonificar, es necesario que se cumplimenten una serie de documentos normalizados:

- *Control de asistencia*

Durante la impartición de la formación presencial se tiene que establecer el debido control de asistencia de los participantes, cumpliendo con el modelo normalizado, según establece el artículo 32 de la Orden TAS/500/2004.

Es imprescindible que los documentos originales se encuentren en el aula ante cualquier posible inspección que pueda producirse por parte del Servicio Público de Empleo Estatal o de la Fundación Tripartita.

Es obligatorio que los participantes firmen, de su puño y letra, en la casilla correspondiente. Para cada turno hay una hoja de control que deberá cumplimentarse por las personas que asistan. Es decir, si el curso se imparte por la mañana y por la tarde, el alumno firmará en dos controles de asistencia diferentes correspondientes a un mismo día.

Los documentos de control de asistencia (presencial y a distancia) pueden ser adaptados por las empresas, aunque deben contener los mismos datos que los modelos facilitados por la Fundación Tripartita, pudiéndose en cualquier caso utilizar estos últimos.

Se deberá notificar la finalización del curso a través de la aplicación telemática. Dicha comunicación podrá realizarse desde la finalización de la acción, y en todo caso, antes de la presentación del boletín de cotización del mes de diciembre. Para realizar este paso, se cumplimentará en la aplicación:

1. Listado de participantes que han finalizado la formación (realización de al menos el 75% del curso).
2. Costes del curso (grupo formativo): directos (directamente relacionados con la impartición) y asociados (costes de organización, limitados al 25% de los costes directos bonificables).
3. Cuantía y el mes en el que se aplicará la bonificación.

El sistema de financiación de la formación continua en las empresas

- *Recibí del diploma de asistencia*

El diploma de asistencia es el documento que confirma la realización de la formación. Este documento es indispensable y prioritario para la Fundación Tripartita según se establece en el artículo 9 de la Orden TAS/500/2004.

- *Cuestionarios de evaluación de la calidad de la formación*

De conformidad con lo establecido en el artículo 22.4 del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, los participantes evaluarán la calidad de las acciones formativas. Esta evaluación se realiza a través del modelo de cuestionario de evaluación que la Fundación Tripartita tiene disponible para cada modalidad de formación (presencial o a distancia/teleformación).

Tanto la Fundación Tripartita como el Servicio de Empleo podrán requerir los correspondientes cuestionarios de todos los participantes de uno o varios grupos formativos, con el objeto de analizar la calidad de la formación desarrollada.

- *Certificado de entrega del material didáctico*

Documento que certifica que los alumnos han recibido el primer día el material didáctico y el material fungible para el correcto seguimiento del curso. Aunque no existe un modelo oficial, es obligatorio tener un registro de las entregas.

- *Copia de las pruebas de control del aprendizaje*

Según la normativa, para la formación a distancia/teleformación deben existir unas pruebas objetivas que posibiliten el control del aprendizaje de cada uno de los alumnos. En la modalidad a distancia debe existir un informe de seguimiento.

Con el apoyo técnico de la Fundación Tripartita, el Servicio Público de Empleo realizará diferentes actuaciones de seguimiento y control:

➤ Actuaciones en tiempo real

El inspector llevará a cabo un seguimiento de la actividad formativa en el lugar de impartición y durante la realización de la misma. A través de entrevistas a responsables de formación, trabajadores y formadores, comprobará las condiciones técnicas de ejecución de la acción formativa, sus contenidos, adecuación del material didáctico a los objetivos y contenidos notificados a la Fundación Tripartita, número real de participantes, instalaciones y medios pedagógicos.

➤ Actuaciones ex post

Se realizarán una vez que haya finalizado la impartición de las acciones formativas bonificadas, a través de entrevistas a las empresas asociadas, responsables de formación, trabajadores o formadores, para realizar una comprobación técnica sobre:

- Ejecución de la acción formativa.
- Número real de participantes.
- Entrega a los participantes de los diplomas.
- Cumplimentación del porcentaje de trabajadores pertenecientes a colectivos prioritarios.
- Cumplimiento del porcentaje de cofinanciación privada exigible.
- Crédito de bonificación asignado y bonificaciones aplicadas.
- Justificación de los costes de formación: documentación justificativa, su contabilización y pago.

En las acciones formativas a distancia/teleformación se realizará una comprobación adicional de las entregas de material, de los controles de seguimiento y de las pruebas que conlleve la enseñanza programada, así como la verificación de los soportes didácticos y de la asistencia tutorial.

## **2.3 CONDICIONES DOCUMENTALES PARA LA BONIFICACION**

Todas las empresas que cotizan por Formación Profesional, independientemente de su tamaño y fecha de creación, disponen de un crédito para formación mínimo de 420 euros.

Si la empresa ha sido creada en el año en curso, el crédito resultará de multiplicar el número de trabajadores (de acuerdo con el primer boletín de cotización a la Seguridad Social) por 65 €. Si la empresa fue creada en el año anterior (y por tanto no cotizó la totalidad de los meses del ejercicio), se aplicará también esta fórmula para el cálculo del crédito si el importe resultante le es más favorable que el que resulta aplicando el procedimiento general.

### **2.3.1 GESTION ADMINISTRATIVA. FASES Y PLAZOS**

A continuación se explican las fases que intervienen en la gestión administrativa de la bonificación, algunas de las cuales se realizan a través de la aplicación disponible en la página web de la Fundación Tripartita: ([www.fundaciontripartita.org](http://www.fundaciontripartita.org))

La comunicación de la formación que ha de hacerse a la Fundación Tripartita se deberá realizar con una antelación, como mínimo, de siete días naturales respecto a la fecha de comienzo de cada grupo formativo.

La comunicación sobre la formación a impartir por la empresa se divide en dos fases, cada una de las cuales comprende una serie de datos:

- Comunicación de la acción formativa
  - Denominación de la acción formativa.
  - Modalidad.
  - Duración.
  - Distribución de horas. En el caso de tratarse de formación mixta (semipresencial), se indicarán las horas presenciales y las horas de tutoría a distancia/teleformación.
  - Nivel de formación de la acción formativa: básico (capacita para desarrollar competencias y cualificaciones básicas, como materias transversales o genéricas) o medio-superior (donde la formación incorpora materias que implican especialización).
  - Objetivos.
  - Contenidos.

- Comunicación de inicio del grupo
  - Denominación del grupo.
  - Número de participantes.
  - Fechas de inicio y fin.
  - Horario y días de impartición.
  - Datos del centro de formación.
  - Datos del centro de impartición.
  - Relación de empresas participantes.

La cancelación del grupo formativo o el cambio de horario, localidad o fechas de impartición, deberá comunicarse con una antelación de cuatro días naturales sobre la fecha prevista de inicio.

Si el cambio afecta a la fecha de inicio, deberán transcurrir siete días naturales entre la comunicación de la modificación y el nuevo inicio. El resto de cambios bastará con comunicarlos antes del comienzo del curso.

La entidad deberá notificar la finalización del curso a través de la aplicación telemática, indicando los participantes, la cuantía y el mes en el que se aplicará la bonificación.

Se deberá comunicar el listado de participantes que han finalizado la formación (realización de al menos el 75 % del curso), indicando los que pertenecen a colectivos prioritarios (como los trabajadores de pymes, por ejemplo).

La bonificación podrá realizarse desde la finalización de la acción, y en todo caso, antes de la presentación del boletín de cotización del mes de diciembre. En la comunicación de finalización no será admitido un número de participantes superior ni empresas distintas a las notificadas en el inicio.

La comunicación de costes forma parte de la comunicación de finalización. En el cálculo de los costes intervienen tres variables: crédito de formación, costes de la formación y coste máximo bonificable. A continuación se detalla cada una:

1. El crédito de formación del que dispone la empresa se calcula según las directrices facilitadas anteriormente.
2. Los costes de la acción formativa (costes de formación) se dividen en:
  - Directos: directamente relacionados con la impartición. Y son los siguientes:
    - Costes de personal, propio o externo, en labores de impartición, preparación de clases, tutorías, evaluación y seguimiento de alumnos,
    - Amortización, alquiler y arrendamiento financiero de equipos didácticos y plataformas tecnológicas utilizadas en la formación
    - Costes de personal propio en labores de elaboración y adquisición de material didáctico y bienes consumibles utilizados en el desarrollo de la formación incluido el material de protección y seguridad
    - Amortización, alquiler y arrendamiento financiero de aulas y talleres utilizados en el desarrollo de la formación.
    - Coste del seguro de accidentes para los participantes de la formación bonificada
    - Gastos del transporte, manutención y alojamiento correspondientes únicamente a participantes y formadores, ya que los relativos al personal de apoyo se deben de imputar como costes de organización u asociados
  - Asociados: costes de organización, limitados al 25 % de los costes directos bonificables. Comprenden los costes de organización, personal, instalaciones y equipos de apoyo para el desarrollo de la formación: luz, agua, calefacción, correo, limpieza, etc.
3. El coste máximo bonificable se calcula del siguiente modo:

**Módulo económico máximo X Horas de impartición X Número de participantes**

La menor de las variables anteriores determinará la cuantía máxima bonificable, teniendo siempre en cuenta el límite del crédito anual de la empresa.

La legislación que regula la formación de demanda establece unos módulos económicos máximos aplicables a efectos de bonificación en las cuotas de la Seguridad Social de la empresa. Estos módulos, se establecen en función de la modalidad y del nivel de formación.

En el caso de los cursos PRESENCIALES depende del nivel formativo del curso y en el caso de las modalidades de Teleformación, A Distancia y Mixta la cuantía fijada no depende del nivel formativo del curso, por su parte el módulo económico de la formación Mixta depende de las horas Presenciales, A Distancia o de Teleformación.

Según la normativa, las empresas podrán acogerse a los módulos económicos fijados para la formación en función de su plantilla:

- Empresas de 1 a 9 trabajadores: sin límite de módulos.
- Empresas de 10 a 49 trabajadores: podrán superarlos en un 10%.
- Empresas de 50 a 249 trabajadores: podrán superarlos en un 5.

Tabla 2.1. Módulos económicos máximos bonificables

Modalidad de formación	Nivel de formación	
	BÁSICO	SUPERIOR
PRESENCIAL	9 euros	13 euros
TELEFORMACIÓN	7,5 euros	
A DISTANCIA	5,5 euros	
MIXTA	Se aplicará el módulo en función de las horas presencial, distancia o teleformación	

Fuente: Fundación Tripartita para el Empleo

### **2.3.2 APLICACIÓN DE LA BONIFICACION**

La empresa podrá aplicar la bonificación a partir del mes en que finalice el grupo formativo, en el recibo de cotización correspondiente, siempre antes de la presentación del recibo del mes de diciembre del año en curso.

Por su parte, en la aplicación de la Fundación Tripartita se deberá indicar el mes en el que se desea aplicar la bonificación y el importe de la misma. La aplicación permite acceder en todo momento a la información sobre el crédito dispuesto y el que queda disponible.

Los datos comunicados a través de ambos sistemas (Red y Fundación Tripartita) siempre deben coincidir.

El importe a bonificar se cumplimentará en el segmento EDTCA80 "Bonificación SEPE Formación Continua".

Si el saldo es acreedor (el importe a bonificar es superior a la cotización de la empresa), la Tesorería General de la Seguridad Social, procederá al correspondiente reembolso.

### **2.3.3 REQUISITOS DE FACTURACIÓN**

El centro de formación tiene que cumplir una serie de requisitos formales y de contenido en sus facturas en concepto de impartición de las acciones formativas con el objeto de que las empresas puedan recibir y mantener el derecho de bonificación.

Para que la Fundación Tripartita acepte como válida la factura emitida, es obligatorio que la factura contenga una serie de datos de la formación bonificada.

Las facturas que se correspondan con gastos efectivamente realizados deberán observar los siguientes requisitos formales establecidos en el artículo 6 del Real Decreto 1496/2003, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento por el que se Regulan las Obligaciones de Facturación:

- Número, y en su caso, serie.
- Lugar y fecha de expedición.
- Nombre y apellidos, razón o denominación de la sociedad completa, tanto del obligado a expedir factura como del destinatario de la operación.
- Número de identificación fiscal y domicilio tanto del expedidor como del receptor.

- Descripción de la operación, consignándose todos los datos necesarios para la determinación de la base imponible.
- Tipo impositivo aplicado e importe tributario correspondiente. Deberá especificarse por separado la parte de base imponible correspondiente a cada una de las operaciones que se documenten en una misma factura. Como regla general, no es admisible la imputación del IVA como coste, excepto para las entidades exentas o no sujetas al impuesto.
- Fecha de realización de la operación o de recepción del pago anticipado (obligatorio emitir factura por este concepto), siempre que sea distinta a la de emisión de la factura.
- En las copias de las facturas, se indicará su condición de copia.

La documentación justificativa de los costes de impartición (las facturas) deberá contener el detalle que se enumera a continuación, dependiendo del tipo de coste imputado.

A. Los soportes justificativos de la retribución de los formadores externos deberán contener, al menos, los siguientes datos cuando el coste imputado corresponda a un grupo formativo:

- Denominación de la acción formativa.
- Número de acción formativa y grupo.
- Descripción del servicio prestado.
- Fechas de inicio y finalización de cada grupo bonificado.
- Número de horas de la acción formativa facturadas.
- Número de participantes por grupo.
- Modalidad de la acción formativa.

B. Los soportes justificativos de los gastos de medios didácticos, material didáctico y bienes consumibles deberán detallar el material y el número de elementos adquiridos. En el caso de que el servicio prestado incluya la preparación o elaboración de material didáctico, deberán detallarse las fechas de realización del servicio y el número de ejemplares facturados.

En el caso de que la acción formativa se haya impartido bajo la modalidad de teleformación, el soporte justificativo deberá desglosar cada uno de los conceptos incluidos en el servicio prestado a través de la plataforma virtual.

C. La documentación acreditativa de los gastos de alquiler o arrendamiento financiero de equipos didácticos y plataformas tecnológicas deberá indicar la descripción del servicio prestado, el número de elementos y el periodo de alquiler facturado.

D. Los soportes justificativos de los gastos de alquiler, arrendamiento financiero de las aulas, talleres y demás superficies utilizadas en el desarrollo de la formación deberán indicar la descripción del servicio prestado, el periodo de alquiler facturado y el lugar en el que se encuentra el inmueble.

- Las pólizas acreditativas de los costes por los seguros de accidente regulados en el Real Decreto 2402/1985, de 18 de diciembre, por el que se regula el deber de expedir y entregar factura que incumbe a los empresarios y profesionales. Implica identificar el tipo de seguro, el periodo de cobertura y el número de asegurados.
- Los soportes justificativos de los gastos de transporte, manutención y alojamiento para los formadores deberán contener el detalle suficiente para permitir comprobar la vinculación del gasto imputado a la actividad formativa bonificada.
- Los gastos de amortización de equipos didácticos y plataformas tecnológicas deberán acreditarse mediante el soporte justificativo de adquisición del elemento amortizado, al que podrá acompañarse el correspondiente estado de cálculo o apunte contable. En el caso de gastos de amortización de aulas o talleres, el soporte justificativo de la adquisición del inmueble podrá sustituirse por el apunte contable del mismo.

## 2.4 CAMBIOS CON EL REAL DECRETO LEY 4/2015

La publicación del Real Decreto–ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral implica novedades y modificaciones respecto a la anterior (Real Decreto 395/2007 y Orden TAS 2307/2007) en la formación de demanda o bonificada.

1. Las modificaciones o novedades que **afectan a la formación** cuyo inicio se comunique desde el 24 de marzo de 2015 (incluido) son de los siguientes temas:

- Duración mínima de las acciones formativas: Las empresas podrán desarrollar formación con una duración mínima de una hora y no se considerará formación las actividades de índole informativa o divulgativa. La aplicación telemática de acciones formativas en las empresas permite actualmente comunicar el inicio de estas acciones.

- Módulos económicos: se aplicaran los módulos máximos por igual a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño, según el siguiente detalle:

Modalidad de impartición	Nivel de formación	
	Básico	Superior
Presencial	9€	13€
Teleformación	7,5€	
A distancia convencional	5,5€	
Mixta	Se aplicarán los módulos anteriores en función de las horas de formación presencial y a distancia convencional o teleformación que tenga la acción formativa.	

- Cofinanciación privada: las empresas participarán con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores según los porcentajes mínimos que sobre el coste total de la formación, se establecen a continuación, en función de su tamaño:
  - a. Empresas de 1 a 9 trabajadores: 5 por ciento
  - b. De 10 a 49 trabajadores: 10 por ciento
  - c. De 50 a 249 trabajadores: 20 por ciento
  - d. De 250 o más trabajadores: 40 por ciento

La cofinanciación privada se justificará, por tanto, con la cantidad resultante de la diferencia entre el coste total de la formación y el importe que la empresa se bonifique y los costes salariales de los trabajadores que reciben formación en jornada laboral; a estos efectos, sólo podrán tenerse en cuenta las horas de dicha jornada en las que realmente los trabajadores participan en la formación.

2. A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley (24-03-2015) se modifican aspectos que **afectan a las Entidades organizadoras**.

Las empresas podrán organizar la formación de sus trabajadores por sí mismas o podrán optar por encomendar la organización de la formación a una entidad externa que será la que contrate a la entidad o entidades que imparten la formación, salvo que la entidad organizadora sea a su vez la entidad formativa que imparta la formación.

En este último caso, la impartición de la formación se realizará por una entidad formativa acreditada y/o inscrita en el registro de entidades de formación habilitado por la Administración pública competente.

Hay que tener en cuenta que ni la actividad de organización, ni la de impartición podrán ser objeto de subcontratación; no considerándose subcontratación la obligación que tiene la entidad organizadora de contratar a la entidad o entidades que imparten la formación, ni la contratación del personal docente.

Las entidades a las que se encomiende la organización que accedan por primera vez a la aplicación telemática de acciones formativas en las empresas deben indicar de qué tipo son, según el siguiente detalle:

- Organizaciones empresariales o sindicales
- Estructuras paritarias constituidas en el ámbito de la negociación colectiva que cuenten con personalidad jurídica propia.
- Asociaciones de trabajadores autónomos o de economía social.
- Entidades de formación acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro u otras entidades externas.



## **SEGUNDA PARTE**

### **Casos prácticos**



## Capítulo 3

# Ejemplos prácticos de sistemas de bonificaciones



### 3.1 COMO SE DETERMINA EL CRÉDITO.

El crédito es la cuantía resultante de aplicar el porcentaje de bonificación a la cantidad aportada por la empresa en concepto de Cuota de Formación Profesional a lo largo del año anterior.

#### **Ejemplo1**

Empresa de 150 trabajadores que aporta 3.000€, en concepto de Cuota de Formación Profesional.

$$\sqrt{3.000 \times 60\% \text{ (bonificación que le corresponde por plantilla)}} = 1.800$$

**El crédito del que dispone para formación es de 1.800€, a pesar de haber aportado 3.000 € como cuota de formación.**

#### **Ejemplo2**

Empresa de 8 trabajadores que aporta 650€, en concepto de Cuota de Formación Profesional.

$$\sqrt{650 \times 100\% \text{ (bonificación que le corresponde por plantilla)}} = 650$$

**El crédito del que dispone para formación es de 650€.**

#### **Ejemplo3**

Empresa de 2 trabajadores que aporta 165€ en concepto de Cuota de Formación Profesional.

$$\sqrt{\text{Crédito mínimo}} = 420 \text{ euros.}$$

**El crédito del que dispone para formación es de 420€.**

### **3.2 COMO SE DETERMINA EL CRÉDITO EN CASO DE APERTURA DE CENTROS DE TRABAJO Y EMPRESAS DE NUEVA CREACIÓN.**

Las empresas creadas durante el año en curso o anterior pueden elegir calcular la cuota según los ejemplos anteriores o bien, según los siguientes ejemplos:

#### **Ejemplo 4. Apertura de nuevos centros de trabajo.**

Empresa de 18 empleados que aporta 860€ en concepto de cuota de formación y crea dos centros de trabajo en el año, incorporando 3 y 6 empleados, respectivamente.

$$\sqrt{\text{Crédito inicial} = 860 \times 75\% \text{ (bonificación según plantilla)} = 645}$$

$$\sqrt{\text{Crédito adicional} = 65 \text{ (bonificación por nueva incorporación)} \times 9 = 585}$$

$$\sqrt{\text{Crédito disponible} = 645 + 585 = 1.230}$$

**El crédito del que dispone para formación es de 1.230€**

#### **Ejemplo 5. Empresa de nueva creación.**

Empresa creada en febrero del año en curso con 3 trabajadores (no ha realizado aportación alguna en concepto de formación profesional en el año anterior).

$$\sqrt{65 \text{ (bonificación por nueva incorporación)} \times 3 = 195}$$

**El crédito del que dispone para formación es de 420€**

(Crédito mínimo, opción más favorable para la entidad).

#### **Ejemplo 6. Empresa de nueva creación.**

Empresa creada en octubre del año anterior con 7 trabajadores (3 meses de cotización, 320€). En este caso, la empresa puede elegir entre calcular el crédito según el supuesto anterior o calcular el crédito como empresa de nueva creación:

$$\sqrt{320 \times 100\% \text{ (bonificación según plantilla)} = 320}$$

$$\sqrt{65 \text{ (bonificación por nueva incorporación)} \times 7 = 455}$$

**El crédito del que dispone para formación es de 455€**

(Opción más favorable para la entidad).

### 3.3 CALCULO DE LA CUANTIA MAXIMA BONIFICABLE.

#### Ejemplo 7

Una empresa que cuenta con 20 trabajadores de plantilla media, solicita una acción formativa presencial de 6 horas de duración para 10 trabajadores.

El crédito de formación del que dispone la empresa para este año, según el simulador disponible en la página web de la Fundación Tripartita es de 800 € y los costes de la acción formativa directos e indirectos según los cálculos realizados por la propia empresa son de 1.200 €.

Conociendo los datos anteriores sabremos qué importe se puede bonificar en esta acción formativa. Para ellos tiene que tener en cuenta 3 variables: el crédito de formación, los costes de formación, y el coste máximo bonificable, el cual se calcula aplicando la siguiente fórmula:

$$\begin{aligned} & \text{Módulo Económico Máximo} \times \text{Horas de Impartición} \times \text{Nº de Participantes} \\ & 13 \text{ €/hora/participante} \times 6 \text{ horas} \times 10 \text{ participantes} = 780 \text{ €} \end{aligned}$$

Dado que la plantilla media de la empresa es de 20 trabajadores, el coste máximo bonificable se podrá incrementar en un 10 %

$$780 \text{ €} + 10\% \text{ de } 780 = 858 \text{ €}$$

En este caso la menor de las variables a tener en cuenta para calcular la cuantía máxima que se puede bonificar la empresa es el crédito de formación, es decir, los 800 €.

**Por lo tanto de los 1.200 € del coste de la formación, esta empresa se puede bonificar 800 €.**

Además esta empresa cumple con la obligatoriedad de la Cofinanciación de los costes, ya que al ser una entidad de 20 trabajadores, le corresponde cofinanciar con el 10%. En este caso como la empresa debería cofinanciar con al menos (10% de los 1.200 € son 120 €) y como ha aportado 400 €, ya que se ha bonificado 800 € de los 1.200 €, cumple con la obligatoriedad de la cofinanciación.

### 3.4 APLICACIÓN DE LA BONIFICACIÓN.

Los requisitos que la empresa debe cumplir para bonificarse por formación son: informar a la RLT, comunicar inicio del curso, realizar la formación, y notificar la finalización y los costes del curso.

#### Ejemplo 8

Empresa de 2 trabajadores, realiza un curso presencial de nivel básico, de 20 horas de duración para 1 participante. Su crédito es de 420€, el coste (directos y asociados) de la formación es de 180€.

√ Coste máximo bonificable = sin límite por plantilla inferior a 10 trabajadores

√ Aporte privado = 0% (de acuerdo con el tamaño de la plantilla)

La menor de las anteriores cuantías determina el importe que podrá bonificarse la empresa. **Podrá bonificarse por esta formación 180€**, la totalidad de los costes del curso, y dispone de 240€ para la realización de otros cursos durante el presente año.

#### Ejemplo 9

Empresa de 5 trabajadores, realiza un curso presencial de nivel superior, de 10 horas de duración para 1 participante. Su crédito es de 420€, el coste (directos y asociados) de la formación es de 200€.

√ Coste máximo bonificable = sin límite por plantilla inferior a 10 trabajadores

√ Aporte privado = 0% (no se le exige por plantilla inferior a 10 trabajadores)

**La empresa podrá bonificarse por esta formación 200€** (disponiendo de 220€ más para la realización de otros cursos).

### **Ejemplo 10. La formación se realiza dentro de la jornada laboral.**

Empresa de 180 trabajadores, aporta 10.000€ en concepto de formación profesional, y realiza un curso presencial de nivel básico, de 60 horas y 15 trabajadores. El coste de la formación es de 6.300€ (directos y asociados), más 2.000€ en concepto de coste de personal.

√ Crédito = 10.000€ x 60% (bonificación según plantilla) = 6.000€

√ Coste máx. bonificable = 9,45€ (módulo + 5%) x 60 horas x 15 participantes = 8.505€

Aporte privado exigido = 20% (de acuerdo con el tamaño de la plantilla). Al desarrollar la formación dentro de la jornada laboral, los 2.000€ de costes salariales de los trabajadores que reciben la formación, se computarán a efectos de aporte privado.

**La empresa podrá bonificarse 6.000€** (su límite de crédito), el exceso en los costes soportados, 300€ y los 2.000€ de costes de personal cubrirán el aporte privado exigido

### **Ejemplo 11. La formación se realiza fuera de la jornada laboral.**

Empresa de 180 trabajadores, aporta 10.000€ en concepto de formación profesional, y realiza un curso presencial de nivel básico, de 60 horas y 12 trabajadores. El coste de la formación es de 6.300€ (directos y asociados).

√ Crédito = 10.000€ x 60% (bonificación según plantilla) = 6.000€

√ Coste máximo bonificable = 9,45€ x 60 horas x 12 ptes = 6.804€

Aporte privado exigido = 20% (de acuerdo con el tamaño de la plantilla). Al desarrollar la formación fuera de jornada laboral, el aporte privado exigido se deberá cumplir con costes que soporte la propia empresa.

Opción 1. **La empresa podrá bonificarse 5.040€**, es decir, el 80% del coste (6.300 x 80% = 5.040€), el resto (20% = 1.260€), se trasladará al cumplimiento del aporte privado exigido.

Opción 2. **La empresa podrá bonificarse 6.000€** (su límite de crédito), el exceso en los costes soportados, 300€ y los costes de otro curso a lo largo del presente año, que notifique a efectos de aporte privado (sin bonificarse por ello), se trasladarán para el cumplimiento del aporte privado exigido.

### **3.5 PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN. PIF.**

Es un permiso autorizado por la empresa a un trabajador, para la realización de un curso, dirigido a la obtención de una acreditación oficial, incluidos los títulos y certificados de profesionalidad, así como los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales..

#### **Ejemplo 12**

Empresa de 9 trabajadores, que tiene un crédito anual disponible de 1.000 € para cursos y un crédito para PIF de 50 € (5% del crédito anual). Consume 500 € del crédito anual en cursos.

Solicita un PIF de 200 horas cuyo coste salarial es 1.500 €.

Como supera los 50 € que la empresa dispone para PIF, utiliza el crédito horario (crédito adicional en horas), que por tamaño de plantilla serían los costes salariales por un total de 200 horas.

Consumiendo así, todo el crédito horario y los 50 € asignados a PIF, pudiendo bonificarse de 1.500 €.

La ayuda económica no consumida en cursos, es decir, 500 € puede utilizarse para cursos en la empresa o para otro permiso.

#### **Ejemplo 13**

Empresa de 4 trabajadores, que dispone de un crédito anual de 420 € para cursos más un 5% para PIF (21 €), y que ha consumido en una acción formativa 420 €.

Solicita dos PIF de 100 horas cada uno, cuyo coste salarial es de 2.000 € en total, cantidad que supera sus 21 € disponibles; no obstante, puede bonificarse por la totalidad de dicho importe, beneficiándose del crédito adicional (bolsa de horas) disponible, ya que no supera las 200 horas.

## **Capítulo 4**

# **Conclusiones**



## 4.1 CONCLUSIONES GENERALES.

Hoy en día no es suficiente con tener un título que nos habilita para ejercer una profesión o con haber trabajado en puestos similares. Todos sabemos y es evidente que el entorno socioeconómico en que nos movemos ha evolucionado de forma muy rápida y notable, de tal forma que la mayor competitividad registrada en el mercado laboral, junto con unas necesidades formativas cada vez más específicas y dinámicas, impulsan la demanda de enseñanzas especializadas y potencian la importancia de la formación continua o la formación a lo largo de la vida.

Es notable la evolución que la Formación continua ha venido experimentando en España en los últimos años, sin embargo estamos muy lejos de considerar este aspecto como algo fundamental para la evolución de nuestras empresas.

La rutina diaria, el cumplimiento de objetivos económicos y la teórica “falta de tiempo” nos lleva a dejar en último plano algo tan importante como es el reciclaje del conocimiento, tanto de los trabajadores como de los propios directivos

Bien es cierto que la experiencia diaria nos enriquece y ayuda a cumplir las expectativas marcadas, sin embargo debemos tener en cuenta que la formación no es una pérdida de tiempo o un gasto para la empresa si no todo lo contrario, es una inversión a largo plazo.

Por esto, no sólo la empresa tiene que entender la Formación como una inversión, también el propio trabajador debe valorarlo así, teniendo en cuenta que por un lado va a aportar un mayor valor a su empresa y por otro va a aumentar notablemente su enriquecimiento intelectual y personal.

Actualmente el desempeño de un trabajo requiere más que la buena voluntad de la persona o la realización de tareas de manera rutinaria, sin pensar más allá del día a día. En el contexto actual se demandan personas competentes que tengan capacidad de aprendizaje y que al realizar un trabajo no se conformen solamente con repetir instrucciones como máquinas; deben ser conscientes para pensar de qué manera pueden mejorar las tareas que están realizando. Así, además de garantizar su continuidad en el puesto, pueden abrir nuevos horizontes que les lleven a desempeñar mejores trabajos y asumir mayores desafíos, lo que se traduce también en un factor de motivación para las personas. Todo ello implica elevadas exigencias formativas por parte del trabajador.

Que el resultado de la formación continua en las empresas sea bueno es una meta a cumplir por todos, pero debemos tomar conciencia que el resultado puede ser mejor si decidimos invertir en formación.

Nuevas tecnologías, idiomas, gestión financiera, gestión de recursos humanos... parece que lo conocemos todo en nuestro campo, pero lejos de esa utopía sabemos que podemos mejorar en lo que dominamos y hacer más sólido nuestro conocimiento en aquello que desconocemos o que conocemos superficialmente. Debemos, por tanto, tomar conciencia de que nuestras competencias y conocimientos deben actualizarse si queremos mantener nuestra capacidad de ser empleables.

Las empresas pueden disponer de un crédito anual marcado legislativamente en función de los empleados de la empresa y de la cuantía ingresada por la empresa en concepto de cuota de formación profesional, entre otros factores. Las empresas pueden financiar las acciones formativas que realicen en las cuotas de la Seguridad social ingresadas por las mismas, dichas acciones formativas van dirigidas exclusivamente a la formación de sus trabajadores.

En este Trabajo de Fin de Grado, muestro un plan de ayuda para financiar el coste de la formación, con esto quiero decir, que dicho plan, es un complemento para la inversión en formación y las empresas no se tienen que apoyar de manera excluyente en la existencia de esta ayuda para formar o no a los trabajadores de sus empresas.

Aún con todas estas facilidades hay un gran número de ellas que no llegan a consumir el crédito que les es asignado, por esto hay que plantearse la cuestión de que ¿no se hace formación por razones económicas o porque no existe un interés real? ¿Hay falta de interés sólo por parte de las empresas o juega un papel fundamental el interés del empleado? Es posible que confluyan las dos situaciones.

Por ello toda empresa que decida invertir en formación dará a conocer a sus empleados el interés que tiene en ellos como personas, como trabajadores y como parte importante dentro de la organización.

El beneficio de la formación no es sólo para el trabajador, sino también para la empresa, ya que para ambos supone una inversión para enfrentar los retos del futuro.

Con todo lo mencionado anteriormente podemos concluir que gracias a una formación de calidad se consigue una mejora de las competencias del puesto de trabajo, indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y su personal.

## Conclusiones

Por ello debemos plantearnos, empresa y trabajadores, si realmente queremos mejorar la calidad de nuestras empresas y adaptarnos a este tiempo o anquilosarnos y depender de un conocimiento limitado que va a impedirnos evolucionar tanto profesional como personalmente.

La solución no es fácil, ya que la intención, la actitud y el interés es algo complicado de “activar” y la compensación a corto plazo no es económica, por lo que normalmente no resulta algo prioritario para las empresas que buscan rápidos beneficios. Para romper esta barrera y más aún en nuestros actuales tiempos de crisis, en los que normalmente los presupuestos se reducen, con la visión de este trabajo se refleja que el coste de la formación puede ser nulo o al menos reducido, ya que las empresas disponen de ayudas estatales, regionales y locales para recibir formación.

Sin embargo, si miramos hacia un futuro más alejado nos daremos cuenta que gracias a la formación, lo que en un principio era una “pérdida de tiempo” se transforma en una mayor rentabilidad económica y en un aumento de la eficacia en el trabajo realizado. Por lo que la inversión en formación debe de ser clara, independientemente de las ayudas económicas que pueda recibir una empresa, ya que su rentabilidad es más elevada que el coste que puede tener la formación.

Con todo esto, sólo cabe decir que está en nuestra mano mejorar la calidad de nuestras empresas, ser conscientes de la importancia de la Formación Continua y llevarlo a la práctica para comprobar sus notables y múltiples beneficios, ya que el coste de la formación puede ser bonificable y no resultar un impedimento a la hora de realizar la misma.



## **BIBLIOGRAFIA**



## BIBLIOGRAFÍA

### **LIBROS; (OTRAS FUENTES)**

- ✓ CHIAVENATO, I. (1990): “Administración de los recursos humanos”, 2ª Edición. McGraw-Hill.
- ✓ PINEDA, P. (1995): “Auditoria de la formación”. Gestión 2000, Madrid.
- ✓ MAD COMUNICACIÓN (2002): “Los Costes de la Formación”. Fundación Confemetal, Madrid.
- ✓ ANDRES REINA, MP (2005): “Gestión de la Formación en la empresa”, Pirámide, Madrid.
- ✓ MAD COMUNICACIÓN (2005): “El Plan de Formación de la Empresa”. Fundación Confemetal, Madrid.
- ✓ GASPAR BERBEL GIMENEZ (2011): “Manual de Recursos Humanos”. Editorial UOC

### **WEBSITE**

- ✓ FUNDACION TRIPARTITA PARA LA CREACION DE EMPLEO: <http://www.fundaicontripartita.org>
- ✓ CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE EMPRESAS DE FORMACION. CECAP: <http://www.cecaph.es>
- ✓ FEDERACION CASTELLANOLEONESA DE CENTROS PRIVADOS DE FORMACION. CECAO CYL: <http://www.cecaph.es>
- ✓ CONFEDERACION ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES. CEOE.: <http://www.ceoeformacion.es>
- ✓ FUNDACION AUTONOMICA PARA LA FORMACION EN EL EMPLEO EN CASTILLA Y LOEN.: <http://www.fafecyl.jcyl.es/>

**LEGISLACIÓN:**

- REAL DECRETO 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.
- ORDEN TAS/2307/2007, de 27 de julio, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de demanda y su financiación, y se crea el correspondiente sistema telemático, así como los ficheros de datos personales de titularidad del Servicio Público de Empleo Estatal.
- ORDEN TAS/37/2008, que modifica la Orden TAS/2307/2007 reguladora de la formación de demanda
- Resolución de 29 de junio de 2012, del Servicio Público de Empleo Estatal por la que se determinan los colectivos y áreas prioritarias, en las acciones de formación de demanda correspondientes al ejercicio 2012
- Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014. (Disposición adicional octogésima primera. Financiación de la formación profesional para el empleo)
- Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015. (Disposición adicional octogésimo novena. Financiación de la formación profesional para el empleo)
- REAL DECRETO LEY 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.
  
- IV Acuerdo Nacional de Formación para el Empleo.
- IV Acuerdo Nacional de Formación para el Empleo. Prórroga.
- Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo