

LA FORMACIÓN COMO HERREMIENTA PARA EL INCREMENTO DE LA EMPLEABILIDAD Y LA PRODUCTIVIDAD

Introducción

A lo largo de los últimos años, hemos observado cómo el desempleo ha crecido en todos los sectores de actividad.

La formación y el reciclaje continuo, se han convertido en herramientas clave para fomentar la empleabilidad que dote al empleado de una clara ventaja competitiva que además sea sostenible en el tiempo.

Este incremento del valor del trabajador es una responsabilidad compartida, el empleado necesita ofrecer cada vez más a la empresa y ésta necesita maximizar la empleabilidad de sus trabajadores.

Debido a estos aspectos, **la formación y el desarrollo de los empleados sigue siendo un factor prioritario para nuestro tejido empresarial**, lo que se demuestra en el mantenimiento de las inversiones en formación durante los últimos años.

Esta tendencia se ve reforzada por nuestra legislación tras la reforma laboral de 2012, que junto al plan estratégico europeo en el ámbito de la educación y la formación hasta 2020, ha convertido el área formativa en clave para el desarrollo de la empleabilidad de las personas y la competitividad de las empresas.

La reforma presenta el contrato de formación y aprendizaje como un mecanismo para que los jóvenes menores de 25 años (ampliado a 30 años, hasta que la tasa de paro se sitúe por debajo del 15%) accedan al mercado laboral sin necesidad de abandonar sus estudios, estableciendo un régimen de alternancia entre la actividad laboral retribuida y la formativa, que se encuentra tanto en el marco del sistema de formación profesional para el empleo como en el sistema educativo.

Contratación para la formación y el aprendizaje

El contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores, en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa, con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Requisitos de los trabajadores:

- Que no tengan cualificación para un contrato en prácticas.
- Entre 16 y 25 años (menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo

se sitúe por debajo del 15%).

- Sin límite de edad para personas con discapacidad, colectivos de exclusión social en empresas de inserción y alumnos de Escuelas-Taller, Casas de Oficio Talleres de Empleo y Programas de Empleo-Formación.

Duración: Mínimo 1 año – máximo 3 años (Mínimo 6 meses por convenio colectivo).

Salario: No inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

Incentivos para la empresa:

- **Reducción de las cuotas empresariales** al 100% para empresas de menos de 250 trabajadores y del 75% para empresas de más de 250 trabajadores.
- **Financiación de la formación:** Bonificaciones en las cuotas empresariales por un número de horas equivalente a los siguientes porcentajes de la jornada laboral:

Años del contrato

Trabajadores
Tercer año

Primer año Segundo año

	Primer año	Segundo año	Tercer año
En general	25%	15%	15%
Beneficiarios de garantía juvenil	50%	25%	25%

- Bonificación adicional para financiar los **costes de tutorización** de la empresa, con una cuantía máxima de 1,5 euros por alumno y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno. En empresas de menos de 5 trabajadores la cuantía máxima podrá ser de 2 euros por alumno y hora de tutoría.
- Si se transforma en indefinidos durante 3 años: 1500 € o 1800 € para mujeres.

Distribución entre actividad laboral y actividad formativa

La jornada laboral se distribuirá según los siguientes porcentajes:

	Actividad laboral	Actividad formativa
Primer año	75%	25%
Segundo año	85%	15%
Tercer año	85%	15%

Ventajas del nuevo contrato para la formación

Para la empresa

- Ampliación de edad de contratación hasta los 25 años (30 años hasta que la tasa de desempleo baje al 15%).
- 100% exento de cuotas a la Seguridad Social de la empresa y el trabajador.
- 100% de bonificación del coste de la formación teórica.
- [Salario mínimo](#) una reducción del 25% el primer año, 15% el 2º y 3er. año.
- Bonificación por transformación en indefinidos de contratos para la formación.

Para el trabajador

- Prestación por desempleo.
- Cobertura total de la Seguridad Social.
- Cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- Formación para la obtención del [Certificado de Profesionalidad](#).

NOTICIA EL CONFIDENCIAL

05.02.2014

las nuevas normas del mercado laboral

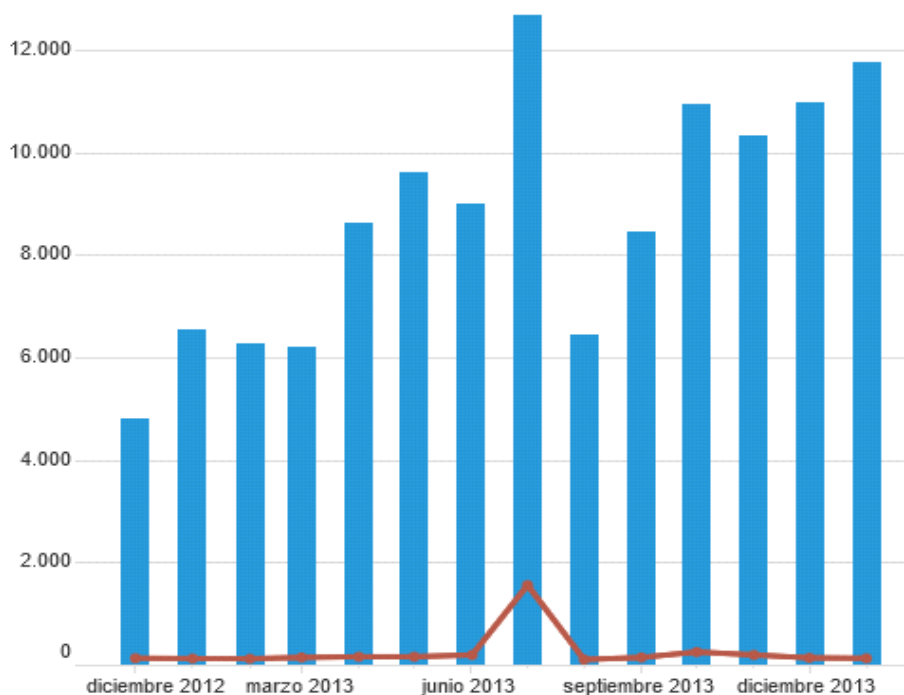
“Por lo que se refiere al Contrato de Formación y Aprendizaje, un mes más se constata una evolución muy favorable”, reza la nota de prensa del Ministerio de Empleo. En ella se detalla el ligero aumento de la contratación que hace pensar que se acerca el [fin del ajuste del mercado laboral](#). *En efecto, los contratos de formación son los **que más han aumentado** durante el último año: un 79%, según los datos del Ministerio de Empleo.*

DE LAS PRÁCTICAS AL CONTRATO INDEFINIDO

Seleccione el tipo de contratos y explore el gráfico con el ratón

Convertidos en indefinidos Total Contratos

● Formación
○ Prácticas



Fuente: Ministerio de Empleo | Elaboración: Daniele Grasso

El Confidencial

El contrato de formación está pensado para dar una oportunidad laboral a los **jóvenes de entre 16 y 25 años** que carezcan de formación. Ambos, según los planes del Ministerio de Empleo, se mantendrán en vigor hasta que la tasa de paro

baje del 15%.

Las empresas medianas y grandes ven en este modelo una oportunidad cada vez más interesante. Según el segundo Observatorio de Seguimiento de la Reforma Laboral, elaborado por la **Fundación Sagardoy** en colaboración con **Adecco** y presentado este lunes, los contratos de formación y aprendizaje han **pasado del 8% al 16% en un año** en las compañías de más de 50 trabajadores.

NOTICIA CINCO DÍAS

sábado, 2 de abril de 2016

La bonificaciones aúpan el contrato de formación entre las pymes

- De enero a junio se han firmado más de 83.000 incorporaciones bajo esta fórmula, la cifra más alta desde la reforma laboral.

Modalidad en auge

La contratación bajo la modalidad de formación “ha alcanzado durante el primer semestre de 2015 su nivel más alto en los últimos seis años”, declaran desde la empresa de recursos humanos [Randstad](#). Además, por las cifras que se manejan es fácil deducir que en esta tendencia algo –o mucho– tienen que ver las pymes.

De enero a junio de este año se han firmado más de 83.000 contratos de formación. “Una cifra que se ha triplicado respecto a 2010, cuando se realizaron algo más de 24.900”, matizan desde la compañía. Respecto al mismo periodo de 2014, los trabajadores bajo esta fórmula se han incrementado un 23,7% y suman ya tres años de subidas consecutivas.

Se trata de un tipo de contrato que aúna la **formación práctica**, que se adquiere al desempeñar el trabajo, con la **teoría necesaria para realizarlo**. La combinación de ambas modalidades favorece la **captación de talento** y permite al pequeño empresario añadir valor a sus recursos humanos.

Pero a la lista de ventajas se suma, además, la posibilidad de **mejorar la**

productividad y la calidad con empleados muy formados, el ahorro de costes (puesto que la formación que se le imparte está subvencionada) y la **imagen de empresa comprometida que se traduce en una herramienta clave para políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC).**

En el aspecto contributivo, desde Cepyme explican que “las ventajas fundamentales son las bonificaciones, pues las empresas tendrán derecho a una **reducción del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato**”.