

# Tema 3

## Gestión integral de la formación

- ▶ **Concepto y cálculo del crédito de formación**
- ▶ **Otros requisitos: cofinanciación privada, colectivos prioritarios, coste máximo bonificable**
- ▶ **Comunicaciones**
- ▶ **Práctica de la bonificación**
- ▶ **Aplicación práctica**

### OBJETIVOS:

- Calcular el crédito asignado para formación atendiendo a la plantilla de trabajadores y a la cuota por formación profesional ingresada en el ejercicio anterior
- Definir los elementos que conforman la gestión y justificación económica de la iniciativa de financiación de formación programada por las empresas
- Calcular los porcentajes exigidos de cofinanciación privada y de trabajadores pertenecientes a colectivos prioritarios
- Ser capaz de diseñar un plan de formación que responda a las necesidades formativas diagnosticadas y cumpla con los requisitos técnicos legislativos
- Gestionar eficazmente el proceso de tramitación de la formación objeto de bonificación

### INTRODUCCIÓN

La formación profesional para el empleo ha experimentado durante los últimos años cambios de enfoque derivados de la visión de la formación como algo común a todos los trabajadores, tanto empleados como desempleados, y del derecho de todos ellos a beneficiarse de las iniciativas que las Administraciones competentes establecen en España. En el entorno empresarial, el conocimiento se ha convertido en un factor de producción que incide directamente en la competitividad y en la capacidad de innovación.

Desde la detección de necesidades formativas, pasando por la impartición como núcleo del proceso formativo y concluyendo con la evaluación y certificación de la formación recibida, las empresas deberían apostar por un modelo de gestión integral del plan de formación donde, además de prestar especial atención a los detalles de las distintas fases del proceso de

## SABÍAS QUE

“Es un sistema de ahorro. Para beneficiarse de la ayuda hay que seguir las reglas establecidas” (Laura Castro, Blog Prevenidos).

gestión, se logre conjugar las variables relacionadas con el desarrollo del capital humano que vienen definidas por las iniciativas de financiación de las que se pueden beneficiar.

Por un lado, es importante atender al input derivado de la propia organización. Esto es, las necesidades formativas específicas de las organizaciones, a su política de desarrollo de recursos humanos y a los distintos programas formativos que lo integran. Por otro lado, es preciso tener presente los recursos económicos a los que la empresa puede optar para sufragar los costes derivados de la ejecución del plan de formación. Una de estas iniciativas de financiación es la formación programada por las empresas.

En este contexto, la empresa tiene que actuar teniendo en cuenta los requisitos y especificaciones de la norma, para optimizar el sistema de financiación y sufragar los gastos de todo o parte del plan de formación.

La empresa puede establecer diferentes estrategias para elaborar el plan anual de formación. Una buena planificación y organización son claves para reducir al mínimo el riesgo de devolución de la bonificación practicada. Dichas estrategias se manifiestan en dos escenarios de diseño:

- 1) Diseño del plan conforme a las necesidades formativas diagnosticadas.
  - Estudio inicial de las acciones formativas que integrarán el plan distinguiendo entre modalidad, tipo y nivel de formación, destinatarios, entre otra información recogida en el estudio de detección de necesidades formativas previo y/o en la política de desarrollo de recursos humanos.
  - Validación de proveedores de formación, así como el coste designado para cada uno de ellos.

- Establecimiento de un borrador de cronograma/planificación de actuación que garantice la correcta ejecución posterior del plan de formación.
- 2) Diseño de la viabilidad del plan de formación bonificada.
- Establecimiento de los requisitos previos de acceso y determinación de las variables que el plan de formación bonificada en su conjunto debe cumplir.
  - Elección de las acciones formativas en función del colectivo al que van dirigidas, la materia de impartición, la modalidad, etc.
  - Establecimiento de la duración y modalidad de impartición conforme a los colectivos destinatarios y atendiendo a los máximos (por trabajador y día) y mínimos (por acciones formativas) que marca la legislación.
  - Determinación del grado de cumplimiento de otros requisitos: porcentaje de colectivos prioritarios, porcentaje de cofinanciación privada, etc.
  - Diseño del plan conforme a las especificaciones de la normativa y al 100% del crédito para formación asignado en el ejercicio económico vigente.

## 1. CONCEPTO Y CÁLCULO DEL CRÉDITO DE FORMACIÓN

Las empresas disponen de un crédito para la formación de sus trabajadores que pueden hacer efectivo mediante la aplicación de bonificaciones en las cuotas de formación profesional a la Seguridad Social una vez efectuada la comunicación de la finalización de la formación, concluyendo el plazo para aplicar estas bonificaciones el último día hábil para poder presentar el boletín de cotización correspondiente al mes de diciembre de cada ejercicio. Dicho crédito actúa como límite de las bonificaciones que podrán aplicarse las empresas en sus boletines de cotización.

La cuantía del crédito para la formación se fija teniendo en cuenta el importe ingresado por las empresas en concepto de cuota de formación profesional en el ejercicio anterior mediante la aplicación a dicho importe de un porcentaje de bonificación, que se fija en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y es inversamente proporcional al tamaño de las empresas.

De acuerdo con el apartado cuarto de la disposición adicional centésima novena de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado, los porcentajes de bonificación a aplicar en 2017 sobre el importe ingresado por las empresas en concepto de cuotas de formación profesional, en función del número de trabajadores de la empresa, son:

- Empresas de 6 a 9 trabajadores: 100 por ciento.
- De 10 a 49 trabajadores: 75 por ciento.

- De 50 a 249 trabajadores: 60 por ciento.
- De 250 o más trabajadores: 50 por ciento.

Por su parte, las empresas de 1 a 5 trabajadores, en lugar de un porcentaje, disponen de un crédito de bonificación por empresa de 420 euros.

Asimismo, podrán beneficiarse de un crédito de formación, en los términos establecidos en la citada normativa, las empresas que durante el año vigente abran nuevos centros de trabajo, así como las empresas de nueva creación, cuando incorporen a su plantilla nuevos trabajadores. En estos supuestos, las empresas dispondrán de un crédito de bonificaciones cuyo importe resultará de aplicar al número de trabajadores de nueva incorporación la cuantía de 65 euros.

Las empresas que concedan PIF a sus trabajadores dispondrán de un crédito adicional al crédito anual de acciones formativas que no podrá superar el 5% del crédito establecido en el presupuesto del SEPE para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social por formación profesional para el empleo.

## 1.1 Cálculo del crédito de formación asignado a acciones formativas

Una empresa puede conocer su crédito de formación de dos formas:

- 1) A través de la aplicación telemática de FUNDAE, en la pestaña “Crédito” se informa de los siguientes datos:

Datos generales	
Plantilla media año anterior	559 (Dato validado).
Cuota formación profesional	82.119,60 € (Dato validado).
Porcentaje bonificación	50,00 %
Saldo acreedor TGSS:	El último fichero corresponde al periodo de liquidación de Diciembre
Saldo Deudor TGSS:	El último fichero corresponde al periodo de liquidación de Diciembre
Crédito	
Asignado	41.059,80 €
Dispuesto a. formativas	40.316,14 €
Dispuesto PIF	0,00 €
Dispuesto adicional (PIF)	0,00 €
<b>Disponible</b>	<b>743,66 €</b>
Periodo disponible	del 01/01/2016 al 31/12/2016

- Plantilla media. Muestra el dato de la plantilla media del ejercicio anterior validado por la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Cuota formación profesional. Es la cuantía ingresada por la empresa en concepto de formación profesional. La aplicación informa que es la cuota media estimada de la empresa y que está validada por la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Porcentaje bonificación. Muestra el porcentaje de bonificación que se establece en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en función del tamaño de las empresas.
- Crédito asignado. Muestra el crédito para formación del que disponen las empresas que cotizan por la contingencia de formación profesional.
- Crédito dispuesto acciones formativas. Muestra el crédito para formación que las empresas han dispuesto en acciones y que se ha calculado a partir de la comunicación de grupos finalizados.
- Crédito dispuesto PIF. Muestra el crédito para formación que las empresas han dispuesto en PIF y que se ha calculado a partir de la comunicación de inicio de los PIF.
- Crédito dispuesto adicional (PIF). Muestra el crédito para PIF del que disponen las empresas que cotizan por la contingencia de formación profesional, la asignación se realizará a medida que las empresas comuniquen los permisos y hasta tanto no se supere, en su conjunto, el límite de la disponibilidad presupuestaria.
- Crédito disponible. Muestra el crédito para la formación que las empresas tienen pendiente de disponer.
- Periodo para disponer del crédito. Muestra el periodo que tienen las empresas para desarrollar los cursos con cargo al crédito para formación. Así, el importe del crédito vendrá determinado anualmente.



2) Si los datos no estuvieran validados por la TGSS, la empresa podrá calcular el crédito utilizando el simulador de crédito de FUNDAE ([www.fundae.es](http://www.fundae.es))

**Cuántia ingresada por formación profesional**

Sumatorio "Base Otras cotizaciones" x 0,7

100

**X**

**% bonificación**

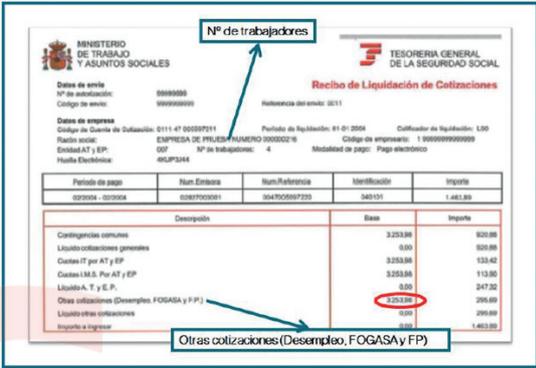
**=**

**Total importe crédito**

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

Plantilla media*	Bonificación
De 6 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€



**Nº de trabajadores**

**Otras cotizaciones (Desempleo, FOGASA y FP)**

Fuente: FUNDAE (Guía para gestionar tu formación, 2015)

- La recaudación de cuotas de la Seguridad Social por las que las personas cotizan se realiza de forma conjunta por tres conceptos: desempleo, fondo de garantía salarial (FOGASA) y formación profesional.  
El porcentaje de formación profesional corresponde al 0,7% (un 0,60% lo aporta la empresa y un 0,10% el empleado).
- Para calcular el crédito correspondiente a 2017, hay que consultar los recibos de liquidación de cotizaciones desde diciembre de 2015 hasta noviembre de 2016.

	Cuotas	Plantilla
Diciembre 2015	95.045 €	75
Enero 2016	91.789 €	70
Febrero 2016	87.456 €	63
Marzo 2016	73.478 €	44
Abril 2016	73.000 €	43
Mayo 2016	71.987 €	40
Junio 2016	71.987 €	40
Julio 2016	71.987 €	40
Agosto 2016	72.345 €	42
Septiembre 2016	72.345 €	42
Octubre 2016	71.987 €	40
Noviembre 2016	70.512 €	37
<b>TOTALES:</b>	<b>923.918 €</b>	<b>576</b>

Cuota FP 2016	6.467,4 €
Plantilla Media	48
% Bonificación	75%
<b>Crédito 2017</b>	<b>4.850,57</b>

**Detalle del cálculo**  
 (923.918 € x 0,7%)  
 (576/12)  
 Para una plantilla media de 10 a 49 trabajadores: 75% de bonificación  
 (6.467,40 € x 75%)

## A. Crédito de formación para empresas de nueva creación y apertura de centros de trabajo

Además, podrán beneficiarse de un crédito de formación las empresas que abran nuevos centros de trabajo, así como las empresas de nueva creación, cuando incorporen a su plantilla nuevos trabajadores.

- Se considera **empresa de nueva creación** si se crea en el año en curso o en el anterior. El crédito resultará de multiplicar el número de trabajadores incorporados a la empresa (primer boletín de cotización a la Seguridad Social) por la bonificación media que anualmente se determine en la Ley de Presupuestos Generales del Estado; garantizándose, en todo caso, el crédito mínimo de bonificación (420 euros).
- La empresa podrá aplicar también esta fórmula para determinar el crédito de formación del año siguiente al de su constitución si el crédito así resultante le es más favorable que el que resultaría de aplicar el procedimiento general:

BONIFICACIÓN  
MEDIA POR  
TRABAJADOR:  
65 €/trabajador

<p>Cuantía ingresada FP X % Bonificación</p>	<p>VS.</p>	<p>Nº Trabajadores X Bonificación Media</p>
--	------------	---

- En el caso de **apertura de nuevos centros de trabajo con contratación de nuevos empleados**, el importe del crédito inicial que tenga la empresa se incrementará con el resultado de multiplicar el número de trabajadores incorporados a la empresa en el momento de la apertura de nuevos centros

por la bonificación media por trabajador que anualmente determine la Ley de Presupuesto Generales del Estado.



## 1.2 Cálculo del crédito de formación asignado a PIF

El crédito adicional asignado al conjunto de las empresas que concedan los citados permisos no podrá superar el 5 por ciento del crédito establecido en el presupuesto del SEPE para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social por formación profesional para el empleo.

La empresa podrá financiar los costes salariales del trabajador de los PIF con una cuantía que supone el 5% del crédito asignado a acciones formativas.

Crédito		
Plantilla media año anterior	250	(Plantilla media estimada de la empresa. Pendiente de validación TGSS)
Cuota formación profesional	8.385,94 €	(Cuota media estimada de la empresa. Pendiente de validación TGSS)
Porcentaje bonificación	50,00 %	
Crédito asignado a AAFF	4.192,97 €	
Crédito adicional asignado a PIF	209,65 €	
Crédito dispuesto	130,00 €	
Crédito disponible	4.272,62 €	
Periodo para disponer del crédito		
Saldo Acreedor TGSS:	No hay ficheros procesados.	
Saldo Deudor TGSS:	No hay ficheros procesados.	

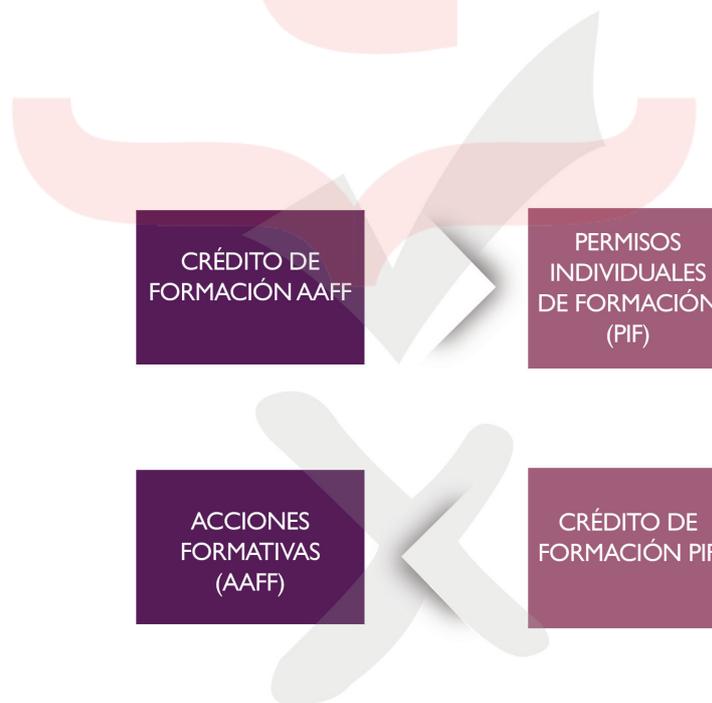
El crédito adicional se asignará a las empresas de acuerdo con los siguientes criterios:

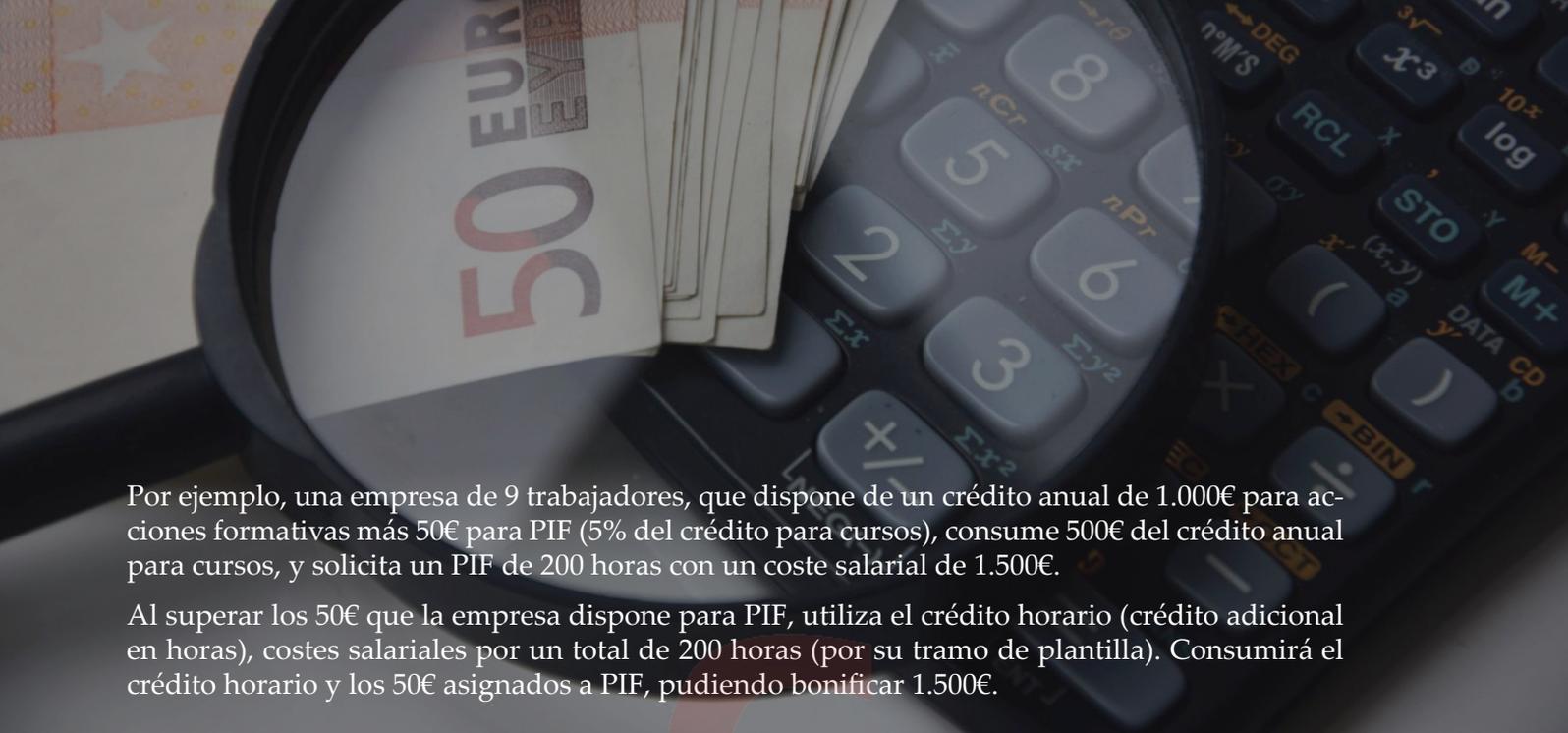
- La asignación se realizará a medida que las empresas comuniquen los permisos individuales de formación y hasta tanto no se supere, en su conjunto, el límite de la disponibilidad presupuestaria que se establezca anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

- No obstante, cuando los costes salariales del/os permiso/s superen el 5% del crédito anual de la empresa, el permiso se financiará por horas (con independencia del coste), aplicando los siguientes límites:

Plantilla media	Costes salariales (horas)
De 1 a 9 trabajadores	200
De 10 a 49 trabajadores	400
De 50 a 249 trabajadores	600
De 250 a 499 trabajadores	800
Por cada 500 trabajadores extra que la empresa tenga en su plantilla, 200 horas adicionales	

Si la empresa no consume todo el crédito para acciones formativas, puede destinar esa cuantía para realizar PIF. Dicho de otra forma, el crédito de las acciones es transferible a PIF, pero el crédito de PIF no es transferible a acciones formativas.





Por ejemplo, una empresa de 9 trabajadores, que dispone de un crédito anual de 1.000€ para acciones formativas más 50€ para PIF (5% del crédito para cursos), consume 500€ del crédito anual para cursos, y solicita un PIF de 200 horas con un coste salarial de 1.500€.

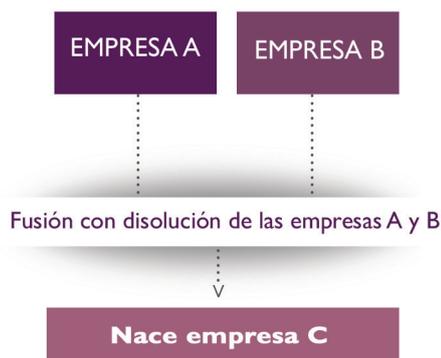
Al superar los 50€ que la empresa dispone para PIF, utiliza el crédito horario (crédito adicional en horas), costes salariales por un total de 200 horas (por su tramo de plantilla). Consumirá el crédito horario y los 50€ asignados a PIF, pudiendo bonificar 1.500€.

### 1.3 Transformaciones societarias

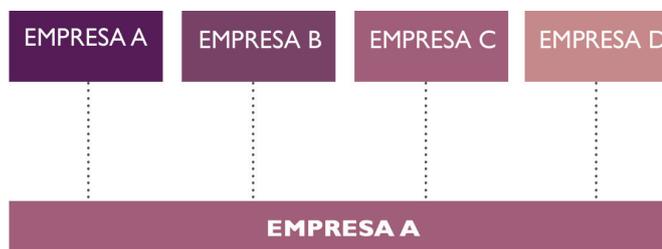
Si durante el año vigente o anterior la empresa sufre un proceso de cambio, las empresas resultantes de las mismas deberán comunicar tales circunstancias a través del sistema telemático: en el apartado Observaciones del menú Empresa, indicando el número de expediente y fecha en el Registro Mercantil Central.

Las clases de transformación societaria en las que pueden verse afectadas las empresas son:

- 1) Fusión. Implica la unión de dos o más sociedades para constituir una nueva, distinguiendo:
  - Fusión por integración (o pura): nace una nueva entidad distinta a las que se fusionan, disolviéndose estas últimas.



- Fusión por absorción: una de las sociedades que se fusionan subsiste absorbiendo a la otra u otras, las cuales desaparecerán por disolución.



2) Escisión. Una sociedad decide extinguirse y divide la totalidad o parte de su activo, pasivo y capital en dos o más partes que son aportadas en bloque a otras sociedades de nueva creación, distinguiendo:

- La escisión es pura cuando la sociedad se divide o separa desapareciendo la empresa escidente y naciendo una nueva empresa.
- La escisión es parcial cuando la sociedad escidente divide una parte de sus activos, pasivos y capital para formar una nueva sociedad escindida, subsistiendo la sociedad escidente con el capital que no fue transferido a la empresa de nueva creación.

En caso de subrogación de trabajadores hay que acreditarlo documentalmente y esperar a que FUNDAE gestione el traspaso (cambio societario), reparto (escisión) o suma (fusión o absorción) del crédito existente. Será el departamento de gestión quien analice si la transformación se ha producido correctamente y así traspasar el crédito, si corresponde, de una entidad a otra.

## 1.4 Unidad de crédito para grupo empresarial

En caso de pertenecer a un grupo de empresas y bonificar la formación como grupo empresarial, se aplica la unidad de crédito para que cada empresa pueda disponer del importe de crédito que le corresponda al grupo, con el límite del 100% de lo cotizado por cada una de ellas en concepto de formación profesional (art. 9.4. Ley 30/2015, de 9 de septiembre).

	Plantilla	Cuota FP	Crédito	Cuota FP	Crédito Máx.	Incremento
Empresa 1	3.781	625.207,89 €	312.603,95 €	625.207,89 €	315.637,22 €	3.033,27 €
Empresa 2	48	3.089,73 €	2.317,30 €	3.089,73 €	3.089,73 €	772,43 €
Empresa 3	2	715,97 €	715,97 €	715,97 €	715,97 €	- €
<b>TOTALES:</b>	<b>3.831</b>	<b>629.013,59 €</b>	<b>315.637,22 €</b>	<b>629.013,59 €</b>	<b>319.442,92 €</b>	<b>3.805,70 €</b>

A modo de ejemplo:

- El importe de crédito total del grupo asciende a 315.637,22 euros siendo el primer límite para la empresa 1 (que ha mejorado su crédito de empresa en 3.033,27 euros). Con respecto a las empresas 2 y 3 supone un nimio incremento de 772,43 euros y 0 euros, respectivamente.
- La posibilidad de unidad de crédito no permite repartir el dinero entre las empresas, solo utilizar el crédito de formación de forma consolidada, con las limitaciones reglamentariamente establecidas.
- Cuando hay varias empresas en el mismo grupo, existe ahorro de trámites al notificarse las acciones formativas de forma conjunta, pues se comparten recursos y se reducen costes.
- Si además de lo expuesto en el párrafo anterior, las empresas deciden constituir una agrupación de empresas, mediante la firma de un contrato de encomienda de la formación y que una de las empresas asuma el rol de entidad organizadora, se podrían imputar un beneficio a los servicios (de gestión y/o impartición) que se ejecutan entre las diferentes empresas del grupo, por haber externalizado la gestión sobre una de ellas.

## 2. OTROS REQUISITOS: COFINANCIACIÓN PRIVADA, COLECTIVOS PRIORITARIOS, COSTE MÁXIMO BONIFICABLE

### 2.1 Cofinanciación privada

**Cofinanciación Privada = Coste de Formación - Bonificación Aplicada**

Las empresas que programen formación para sus trabajadores han de participar con sus propios recursos en la financiación de los costes de la formación, articulada mediante la aplicación de unos porcentajes mínimos sobre el coste total de la formación, en función del tamaño de la empresa, a excepción de las empresas de 1 a 5 trabajadores que resultan exentas de esta obligación para facilitarles su acceso a la formación (art. 9.5 Ley 30/2015):

- De 6 a 9 trabajadores: 5 por ciento.
- De 10 a 49 trabajadores: 10 por ciento.
- De 50 a 249 trabajadores: 20 por ciento.