



Generalitat de Catalunya
Departament d'Ensenyament

**QÜESTIONS LABORALS DE L'ESTADA A L'
EMPRESA EN FP DUAL
març / abril 2017**

**CONTRACTE A TEMPS PARCIAL AMB
VINCULACIÓ FORMATIVA**

ÍNDEX

- ❑ [Descripció de la formació](#)
- ❑ [Primer Pas. Revisar pel centre que l'alumnat té els requi...](#)
- ❑ [Revisar pel centre que l'alumnat té els requisits per pode...](#)
- ❑ [Segon Pas. Revisar les condicions del contracte a temps pa...](#)
- ❑ [Aclariments quant a l'estada a l'empresa](#)
- ❑ [Tercer Pas. Revisar els requisits que ha de complir l'emp...](#)
- ❑ [Quotes a la Seguretat Social i reduccions](#)
- ❑ [Aclariments sobre les reduccions a la Seguretat Social](#)
- ❑ [Quart Pas. Assegurar-se per part del centre que el futur ...](#)
- ❑ [Cinquè Pas: Assegurar-se de que l'alumne és demandant d'o...](#)
- ❑ [Sisè Pas. Revisar les condicions de la formació per part ...](#)
- ❑ [Aclariments sobre al formació – Projectes d'FP Dual](#)
- ❑ [Setè Pas: Generar Acord formatiu i pla de activitats per...](#)
- ❑ [Vuitè Pas: Donar d'alta a la Seguretat Social per part de...](#)
- ❑ [Novè Pas: Seleccionar i formalitzar el tipus de contracte...](#)
- ❑ [Desè Pas: Gestió de la relació laboral per part de l'empresa](#)
- ❑ [La cotització a la Seguretat Social per l'any 2017](#)
- ❑ [Tipus de cotització a la Seguretat Social](#)
- ❑ [Onzè Pas: Gestió de riscos laborals \(PRL\) per part de l'e...](#)
- ❑ [Dotzè Pas. Gestió de Baixes, Incapacitat Laboral Transitò...](#)
- ❑ [Tretzè Pas: Finalització del contracte per part de l'emp...](#)
- ❑ [Aclariments en relació a la finalització del contracte](#)
- ❑ [Catorzè Pas: Finalitzar l'acord formatiu qBID Dual per pa...](#)
- ❑ [NORMATIVA](#)
- ❑ [Resum dels requisits del contracte segons normativa](#)
- ❑ [Enllaç Xarxa Odissea FP DUAL 1617](#)
- ❑ [Enllaç Web FP DUAL Empresa](#)



Descripció de la formació

- **Objectiu.** Conèixer els aspectes laborals bàsics relacionats amb l'estada a l'empresa en l'FP Dual en contracte a temps parcial amb vinculació formativa, per des del centre educatiu poder:
 - Fer la preparació i seguiment que li correspongui
 - Fer arribar aquesta informació a l'empresa, quan sigui necessari, relacionada amb el que haurà de saber i fer l'empresa
- **Contingut:**
 - Exposició dels passos a dur a terme en cada moment (pel centre educatiu o l'empresa) en relació a les diferents etapes de la relació en contracte a temps parcial amb vinculació formativa (des de la seva preparació fins a la finalització)
 - Documentació relacionada
 - Preguntes plantejades més freqüentment
 - Normativa aplicable

Primer Pas. Revisar pel centre que l'alumnat té els requisits per poder contractar-lo amb aquesta modalitat amb reducció de cotitzacions

- Edat** - majors de 16 anys i menors de 30 (menors de 35 anys persones amb discapacitat certificada mínim del 33%)
- DNI/NIE** – per poder sol·licitar posteriorment , si no el té, el Número d’Afiliació a la Seguretat Social (NASS)
- Permís de treball** (persones estrangeres) – és necessari

Revisar pel centre que l'alumnat té els requisits per poder contractar-lo amb aquesta modalitat amb reducció de cotitzacions

Si compleix algun dels següents requisits:

- sense experiència laboral o que sigui inferior a 3 mesos
- sense títol oficial (ESO, FP o certificat de professionalitat)
- persona aturada inscrita de manera ininterrompuda durant 12 mesos a l'oficina d'ocupació durant els 18 mesos previs a la contractació
- persona que procedeixi d'altre sector d'activitat
- ser beneficiari del Sistema Nacional de Garantia Juvenil i no haver treballat durant els 30 dies naturals anteriors a la contractació

Revisar pel centre que l'alumnat té els requisits per poder contractar-lo amb aquesta modalitat amb reducció de cotitzacions

- ❑ Inscrit com a demandant d'ocupació al SOC
- ❑ No ha de tenir parentiu per consanguinitat o afinitat fins al segon grau amb l'empresari, càrrecs de direcció o membres d'òrgans d'administració. A excepció de que l'empresari sigui un treballador autònom que contracti per compte aliè als fills menors de 30 anys (tant si conviuen amb ell com sinó) o sigui un autònom sense treballadors que contracti a un sol familiar menor de 45 anys i que no convisqui amb ell, ni estigui al seu càrrec.

Revisar pel centre que l'alumnat té els requisits per poder contractar-lo amb aquesta modalitat amb reducció de cotitzacions

- No haver tingut amb la mateixa empresa contracte indefinit els 24 mesos anteriors a la contractació.
- No haver tingut amb la mateixa empresa un contracte de durada determinada, temporal, formatiu, de relleu o de substitució per jubilació els darrers 6 mesos abans de la contractació.
- No haver finalitzat una relació laboral indefinida en una altra empresa, en els 3 mesos previs a formalitzar el contracte, sempre i quan la relació no hagi finalitzat per acomiadament improcedent o col·lectiu.

Segon Pas. Revisar les condicions del contracte a temps parcial amb vinculació formativa (temporal o indefinit) per part del centre i l'empresa

- ❑ Es podrà celebrar fins que la taxa d'atur es situï per sota del 15%.
- ❑ Les condicions de la relació laboral venen regulades pel conveni col·lectiu aplicable a l'empresa i en el seu defecte per l'Estatut dels Treballadors (ET).

Revisar les condicions del contracte a temps parcial amb vinculació formativa (temporal o indefinit) per part del centre i l'empresa

- ❑ Durada – per temps indefinit o durada determinada (diverses modalitats de contracte a elegir)
- ❑ Marc horari – segons contracte, conveni col·lectiu aplicable a l'empresa
- ❑ Total hores setmana – la jornada a l'empresa ha de ser a temps parcial, no superior al 50% de la jornada d'un treballador a temps complet comparable
- ❑ Descans setmanal –segons conveni col·lectiu (mínim 1 dia i mig seguits – diumenge n'ha de ser un- segons l'ET)

Revisar les condicions del contracte a temps parcial amb vinculació formativa (temporal o indefinit) per part del centre i l'empresa

- Calendari de l'estada a l'empresa – calendari laboral
- Remuneració – segons conveni col·lectiu (en el seu defecte SMI mensual de l'any en curs , en proporció al temps efectiu a l'empresa)
- Vacances – segons conveni col·lectiu

Aclariments quant a l'estada a l'empresa

- En relació al Departament d'Ensenyament si l'estada a l'empresa es desenvolupa simultàniament amb l'estada al centre educatiu, quin és el límit d'hores en període lectiu?

Ordinàriament 8hores/dia i 40 hores/ setmana i excepcionalment i amb autorització prèvia de la DGFPiERE el límit serà de 10 hores/dia i 45 hores/setmana.

- Quin període de prova té el treballador?

L'establert en el conveni col·lectiu o contracte

Tercer Pas. Revisar els requisits que ha de complir l'empresari a l'inici i durant el contracte, centre i empresa

- ❑ Estar al corrent dels pagaments a la Seguretat Social i a Hisenda a l'hora de donar d'alta al treballador i durant l'aplicació de les bonificacions.
- ❑ Ser empresa no exclosa per haver comés infraccions molt greus no prescrites.
- ❑ No haver realitzat acomiadaments declarats improcedents els 6 mesos anteriors al contracte, pel mateix grup professional.
- ❑ Mantenir el mateix nivell d'ocupació. En contractes temporals en un període de temps equivalent a la durada del contracte, amb un màxim de 12 mesos i en contractes indefinits 12 mesos.

https://www.sepe.es/contenidos/ca/personas/encontrar_empleo/normativa/estrategia_emprendimiento_empleo_joven_2013_16.html

Quotes a la Seguretat Social i reduccions

- Empreses fins a 250 treballadors reducció del 100% de les quotes empresarials per contingències comunes a la Seguretat Social, amb plantilla igual o superior a 250 treballadors reducció del 75%, durant un màxim de 12 mesos.

Sistema RED, aquestes reduccions s'identificaran en el fitxer FAN amb la clau compensacions o deduccions "6" sense indicar col·lectiu de peculiaritat de cotització en el camp 1269 del DAT.

- Aquest incentiu podrà ser prorrogat durant 12 mesos més sempre i quan el treballador acrediti la realització de la formació també en aquest 2n any o en els 6 mesos anteriors a la renovació.

Aclariments sobre les reduccions a la Seguretat Social

- Si l'empresa no manté el mateix nombre de treballadors durant els 12 mesos posteriors a la contractació (o el temps que duri el contracte temporal), hauria de retornar les quantitats reduïdes?

No, si hi ha hagut extinció de contracte per: acomiadament procedent per causes objectives, acomiadament disciplinari procedent, dimissió per part del treballador, mort, jubilació, incapacitat permanent o resolució del contracte durant el període de prova.

Sí que hauria de retornar les quantitats reduïdes per acomiadament improcedent.

Quart Pas. Assegurar-se per part del centre que el futur alumne aprenent té el NASS (Número d'Afiliació a la Seguretat Social)

- En el cas de que no el tingui, assessorar-lo per a fer la sol·licitud a la Tresoreria de la Seguretat Social (administració més propera al territori)**

http://www.seg-social.es/Internet_1/Oficinas/Listado/index.htm?loc=5&Cod_Centro=1&Org=T

Doc. TA-1

Cinquè Pas: Assegurar-se de que l'alumne és demandant d'ocupació

- En el cas de que no sigui demandant d'ocupació ha d'anar a l'oficina del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) corresponent i inscriure's com a demandant d'ocupació (inscriure's a "l'atur")

https://www.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/opencms/socweb_ca/web_institucional/otg.html

Sisè Pas. Revisar les condicions de la formació per part de l'empresa i el centre educatiu

- El treballador haurà d'acreditar que està realitzant o haver realitzat la formació els 6 mesos previs a la celebració del contracte , ni que aquesta formació no estigui vinculada específicament amb el lloc de treball a ocupar a l'empresa.
- La formació ha de ser: acreditable oficialment o promoguda pels Serveis Públics d'Ocupació o ser formació en Idiomes o en Tecnologies de la Informació o Comunicació d'una durada mínima de 90 hores en còmput anual.

Aclariments sobre al formació – Projectes d'FP Dual

- La formació no cal que estigui vinculada al lloc de treball a ocupar a l'empresa pel treballador?

L'empresa per poder celebrar aquest contracte no li caldria per normativa laboral que la formació estigués vinculada, però si signa un conveni de col·laboració amb un centre educatiu amb la finalitat de que l'alumnat d'un cicle formatiu determinat faci la seva estada a l'empresa realitzant un pla d'activitats concret, sí que la feina a l'empresa haurà d'estar vinculada amb al títol de formació professional en qüestió.

Setè Pas: Generar Acord formatiu i pla de activitats per part del centre

[Orientacions qBID Dual \(2017-02-14\).pdf](#)

Vuitè Pas: Donar d'alta a la Seguretat Social per part de l'empresa al treballador

- Si no el té, l'empresa prèviament haurà de sol·licitar un **nou codi de compte de cotització específic** per incloure als treballadors en contracte de formació en el Règim General de la Seguretat Social:
 - [Alta TA-6](#)

Donar d'alta a la Seguretat Social per part de l'empresa al treballador

- ❑ Sistema RED. Al fer l'alta s'haurà d'indicar en el fitxer d'afiliació la clau corresponent, segons sigui el requisit del treballador al qual s'acull l'empresa per fer-li el contracte.
- ❑ Nous valors del camp “Condició de desocupat”:
- ❑ H “Desocupat sense experiència laboral o inferior a 3 mesos”
- ❑ I “Desocupat procedent d'un altre sector d'activitat”
- ❑ 2 “Desocupat inscrit en l'oficina d'ocupació durant més de 12 mesos”

Novè Pas: Seleccionar i formalitzar el tipus de contracte a temps parcial amb vinculació formativa

- Contracte de treball temporal. En la pàgina 3 escollir a temps parcial amb vinculació formativa. En la pàgina 13 escollir el tipus de contracte, segons siguin les necessitats de l'empresa:
 - 501 Obra o servei determinat
 - 502 Eventual per circumstàncies de la producció
 - 510 Interinitat a temps parcial

https://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/asistente/pdf/temporal/Temporal.pdf

Seleccionar i formalitzar el tipus de contracte a temps parcial amb vinculació formativa

□ Contracte de treball indefinit. En la pàgina 3 escollir a temps parcial amb vinculació formativa. En la pàgina 11 escollir el tipus de contracte, segons siguin les necessitats de l'empresa:

- 200 Temps parcial
- 300 Fix discontinu

https://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/asistente/pdf/indefinido/Indefinido.pdf

A tenir en compte

- ❑ A “Formació acreditable o promoguda pels Serveis d’Ocupació Públics” s’hi haurà de fer constar el títol del cicle formatiu en qüestió.
- ❑ Recordar seleccionar la casella corresponent a la reducció de la quota empresarial per contingències comunes , 100 per cent o 75 per cent. Si l’empresa reuneix els requisits de l’art. 9 de la Llei 11/2013.

Enllaç Contrat@ :

<https://www.sepe.es/inicio/spee/ccomunicacto/comunicacto/jsp/menuprincipal.jsp?Comunidad=99&Idioma=90>

<https://www.sepe.es/DocumComunicacto/manuales/14/manualInternet.pdf>

Desè Pas: Gestió de la relació laboral per part de l'empresa

- La percepció mensual serà segons conveni col·lectiu aplicable a l'empresa, en cap caps no menys que el Salari Mínim Interprofessional (SMI) de l'any en curs a proporció del temps efectiu a l'empresa, 707,70 €/mes l'any 2017.
- La retenció en concepte d'IRPF dependrà de la situació personal i familiar del treballador, sent la retenció mínima un 2% en els contractes temporals.

La cotització a la Seguretat Social per l'any 2017

http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/Basesytiposdecotiza36537/index.htm

Tipus de cotització a la Seguretat Social

Tipus de cotització:

□ **Empresa:**

- CC: 23,6 %
- Atur: 5,5 % contracte indefinit i 6,7 % contracte temporal
- FOGASA: 0,2 %
- FP: 0,6 %

Empreses menys 250 treballadors: reducció 100%.

Empreses amb 250 treballadors o més: reducció del 75% de la quota empresarial per CC , durant 12 mesos, possible pròrroga 12 mesos més. Fins que la taxa d'atur estigui per sota del 15%

□ **Treballador:**

- CC: 4,7 %
- Atur: 1,55 % contracte indefinit i 1,60 % contracte temporal
- FP: 0,10 %

Onzè Pas: Gestió de riscos laborals (PRL) per part de l'empresa

- ❑ És d'aplicació la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (PRL) i altra normativa de prevenció de riscos laborals a l'empresa
- ❑ Segons “Documents per a l'organització i la gestió dels centres. Formació professional en alternança (dual i simple). Departament d'Ensenyament. 23/06/2016”, els centres educatius han de vetllar perquè els alumnes superin la formació prèvia en prevenció de riscos laborals abans que aquests s'incorporin a l'empresa (formació que ha impartir l'àrea de FOL, mitjançant la UF2 "Prevenció de riscos laborals" del mòdul formació i orientació laboral, FOL).
- ❑ Les especificitats corresponents quan el treballador sigui menor d'edat. L'empresa a més de complir amb les obligacions establertes per la resta de treballadors haurà d'avaluar el lloc de treball abans de la incorporació del menor i assegurar-se de que no es tracti d'una activitat prohibida segons el Decret de 26 de juliol de 1957, en vigor per la Disposició Derogatòria única de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals

Dotzè Pas. Gestió de Baixes, Incapacitat Laboral Transitòria (ILT) per part de l'empresa

El treballador té dret a rebre prestacions per baixa segons la normativa de Seguretat Social:

- En cas de malaltia comuna i accident no de treball tindrà dret a rebre prestació des del 4t dia de la data de la baixa en el treball, un 60% de la base reguladora (Seguretat Social) des del 4t dia de baixa fins al 20è inclòs i un 75% des del 21è dia en endavant.
- Que quan es tracti de malaltia comuna per tenir dret a rebre la prestació es necessita tenir cobert prèviament un període de cotització, 180 dies dins dels 5 anys immediatament anteriors a la data d'inici de la malaltia. No es necessita tenir cap període previ de cotització per rebre prestació si la baixa és per accident (laboral o no) o per malaltia professional.

Baixes, Incapacitat Laboral Transitòria (ILT)

- En el cas d'accident de treball tindrà dret a rebre prestació des del dia següent a la data de la baixa (la retribució corresponent al dia de l'accident és a càrrec de l'empresa), un 75% de la base reguladora (Seguretat Social).

<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/47198.pdf>

Tretzè Pas: Finalització del contracte per part de l'empresa

- ❑ En contractes temporals de durada superior a l'any, a l'atansar-se el termini de finalització del contracte l'empresa ha de fer preavís amb una antelació mínima de 15 dies. En el seu defecte els haurà d'abonar al treballador.
- ❑ S'ha de donar de baixa de la Seguretat Social al treballador.
- ❑ Si s'opta per la seva continuïtat a l'empresa, valorar els incentius per a la contractació indefinida, segons el tipus de contracte temporal que s'havia escollit.
- ❑ Les causes d'extinció del contracte, tant per a contractes temporals com per indefinits, venen regulades per l'Estatut dels Treballadors.

Aclariments en relació a la finalització del contracte

- *Si el treballador vol finalitzar la relació abans de que finalitzi el contracte (baixa voluntària o dimissió) què ha de fer?*

Ha d'avisar a l'empresa amb l'antelació que indiqui el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa i en el seu defecte amb una antelació de 15 dies. Si no ho fa l'empresa li podrà descomptar de la liquidació la penalització segons reguli el conveni col·lectiu, usualment un dia de salari per cada dia de manca de preavís. No tindrà dret a la cobertura d'atur.

Aclariments en relació a la finalització del contracte

- *Quina indemnització ha de rebre el treballador una vegada finalitzat el contracte temporal per expiració del temps?*

Ha de rebre una indemnització de 12 dies de salari per any treballat (menys en el cas dels contractes d'interinitat que no tenen indemnització).

- *Si un treballador amb contracte indefinit és acomiadat de manera improcedent, quina indemnització li correspon?*

Li correspon 33 dies de salari per any treballat, fent part proporcional si no ha arribat a l'any, amb un màxim de 24 mensualitats.

Catorzè Pas: Finalitzar l'acord formatiu qBID Dual per part del centre

Formació Suite qBID FP DUAL

[file:///C:/Users/Usuari/Downloads/Formaci%C3%B3%20Suite%20qBID%20%20FP%20DUAL%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuari/Downloads/Formaci%C3%B3%20Suite%20qBID%20%20FP%20DUAL%20(1).pdf)

NORMATIVA

Regulació del contracte:

Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

Reducció de la quota empresarial per contingències comunes:

Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

Requisits per poder bonificar:

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo

Condicions laborals (en defecte de conveni col·lectiu aplicable):

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Resum dels requisits del contracte segons normativa

MATERIAL DE SUPORT A L'FP DUAL

Taula comparativa contracte – beca 2017

Xarxa ODISSEA FP DUAL 1617

Accés als recursos

Xarxes de centres dual 1617

com a visitant



Web FP Dual per a empreses

Accés a la informació per a empreses

Empreses - FP dual

Moltes gràcies per la vostra atenció!

fpdual.ensenyament@xtec.cat