

# **EL CRÉDITO DE FORMACIÓN Y EL COSTE MÁXIMO BONIFICABLE**

## **INDEX**

**1- DEFINICIONES DE TÉRMINOS.**

**2- DETERMINACIÓN DEL CRÉDITO DE FORMACIÓN CONTINUA.**

**3- MÓDULOS ECONÓMICOS MÁXIMOS.**

**4- COSTE MÁXIMO BONIFICABLE.**

**5- COFINANCIACIÓN PRIVADA.**

**6- CONTROL DE LA COFINANCIACIÓN PRIVADA.**

**7- EL CETILL entidad organizadora de formación y gestora de tramitación de la misma en Fundación Tripartita.**

## 1- DEFINICIONES DE TÉRMINOS.

Las empresas que cotizan por la contingencia de formación profesional, dispondrán de un *Crédito para Formación Continua*, que resultará de multiplicar la cuantía ingresada por la empresa en concepto de formación profesional durante el año anterior, por el porcentaje de bonificación que anualmente se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en función del tamaño de las empresas, de tal forma que cuanto menor sea el tamaño de la empresa mayor será el porcentaje de bonificación.

*Crédito Form. Continua = Cuantía F. P. año anterior X % Bonificación*

Para comprender detalladamente todo el proceso es necesario explicar los conceptos claves:

- **Cuantía ingresada por una empresa** durante el año anterior **en concepto de formación profesional:** es la cantidad de dinero pagada por cada empresa a la Seguridad Social en concepto de la contingencia de formación profesional (la cantidad es el 0,7%, de las cuales 0,1% corresponden a los trabajadores y 0,6% a las empresas).  
EJEMPLO: una empresa pagó 1.200 euros durante el año 2004 en concepto de formación profesional.
- **Porcentaje de bonificación:** es el porcentaje establecido anualmente en la Ley de Presupuestos Generales en función del tamaño de las empresas, y sirve para calcular el Crédito de Formación Continua.  
EJEMPLO: supongamos un porcentaje establecido del 75%.
- **Crédito de formación continua:** la cantidad máxima disponible por cada empresa para financiar los cursos (con cargo a las bonificaciones en las cuotas de seguridad social).  
Se obtiene: multiplicando la cuantía ingresada el año anterior en concepto de formación profesional por el porcentaje de bonificación.  
EJEMPLO: 1.200 euros X 75% = 900 euros, esta cantidad es el crédito de formación de la empresa para el año 2005. Es el dinero máximo que puede recuperar.
- **Costes de formación:** son los gastos de profesores, medios didácticos, aulas de formación, ..., sufragados por las empresas para la formación de sus trabajadores.

EJEMPLO: la propia empresa organiza un curso de Prevención de Riesgos con unos gastos de formación total de 1.100 euros.

- **Coste bonificable:** es la parte de los costes de formación que las empresas podrán financiarse (utilizar) con cargo a su Crédito de Formación. Es decir, el dinero que me ahorro o dejo de pagar a la Seguridad Social a través de las bonificaciones en las cuotas. Es como una "recuperación" de parte del dinero entregado a la Seguridad Social.

EJEMPLO: en la empresa anterior, el coste máximo que puede bonificar es 900 euros (su crédito de formación). La empresa no puede solicitar a la Seguridad Social una cantidad mayor al Crédito de Formación.

- **Cofinanciación privada:** la diferencia entre los costes de formación (los gastos totales del curso) y el coste bonificable (lo que recupera la empresa). Es decir, es la parte económica aportada de un modo privado por la empresa.

EJEMPLO: en la empresa señalada, la cofinanciación privada es de 200 euros (1.100 – 900 = 200 euros).

El concepto de **bonificación** es una reducción en la cuota, creada para fomentar la formación de los trabajadores o favorecer el empleo o su estabilidad de determinados colectivos. Pero nada tiene que ver con el concepto de **subvenciones**, ya que éstas son pagos realizados sin contrapartida alguna.

**IMPORTANTE:**

Las empresas que pueden beneficiarse del Nuevo Modelo de Formación Continua son aquellas que tienen centro de trabajo en el territorio español, cualquiera que sea su tamaño o ubicación, que desarrollen formación para sus trabajadores, y que coticen por la contingencia de Formación Profesional a la Seguridad Social.

## 2- DETERMINACIÓN DEL CRÉDITO DE FORMACIÓN CONTINUA.

A diferencia del modelo anterior, las empresas ya no tendrán que presentar solicitudes de financiación anual para sus planes de formación, ya que a primeros de cada año dispondrán de un crédito para la formación en función de cantidad ingresada en concepto de cuota de formación profesional durante el pasado ejercicio. Con este crédito se ejecutarán los planes de formación y su coste se deducirá de las cotizaciones mensuales a la Seguridad Social.

La cantidad ingresada por la empresa en concepto de cuota de formación profesional durante el año anterior, son los pagos (descontadas las devoluciones) realizados por la empresa a la Seguridad Social de enero a diciembre. Por ejemplo, para el año 2005 se sumarán todas las cantidades pagadas a la Tesorería General de la Seguridad Social en este concepto durante los 12 meses del año 2004, es decir las cuotas devengadas desde diciembre de 2003 (pagadas en enero 2004) a noviembre de 2004 (pagadas en diciembre 2004).

Según las normas de cotización de los boletines del Régimen General de la Seguridad Social (TC-1), el pago de las cuotas se efectuará por *mensualidades vencidas* dentro del mes siguiente al que corresponde su devengo. Por ejemplo, las cotizaciones del mes de septiembre se pagan a finales del mes de octubre.

El crédito se obtiene multiplicando la cuota de formación profesional del año natural anterior por un *porcentaje de bonificación establecido*. Para el año 2005 los porcentajes, en función de la plantilla, son los siguientes:

<b>CUADRO RESUMEN PORCENTAJE DE BONIFICACIÓN</b>	
<b>Nº trabajadores</b>	<b>% de Bonificación</b>
<b>1-5</b>	Dispondrán de un crédito de 420 euros
<b>6-9</b>	<b>100%</b>
<b>10-49</b>	<b>75%</b>
<b>50-249</b>	<b>60%</b>
<b>&gt;250</b>	<b>50%</b>

Para las empresas de 1 a 5 trabajadores, no se dispone de ningún porcentaje, pero sí de un crédito de formación fijo de 420 euros por cada empresa. El tiempo de duración de este crédito es:

- Empresas de 1 trabajador: el crédito lo tiene asignado para tres años.
- Empresas de 2 trabajadores: el crédito lo tiene asignado para dos años.
- Empresas de 3 a 5 trabajadores: el crédito tiene un carácter anual.

Para las empresas que abren nuevos centros de trabajo, el importe del crédito inicial que tenía antes de la apertura se incrementará por el resultado de multiplicar el número de trabajadores por la bonificación media. Esta bonificación media se establecerá en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y para el año 2005 es de 65 euros. De este modo, el crédito de formación de una empresa que abre un nuevo centro es:

Crédito inicial + (bonificación media X nº de trabajadores nuevos)

Estas empresas deben comunicar su nueva apertura a la Fundación Estatal mediante el modelo normalizado "Apertura de nuevos centros de trabajo".

EJEMPLO: una empresa "X" tiene un Crédito de Formación previsto para el 2005 de 3.400 euros, y decide abrir una nueva sucursal contratando a 10 trabajadores nuevos. El Crédito de Formación definitivo es:

$3.400 \text{ euros} + (65 \text{ euros} \times 10 \text{ trabajadores}) = 4.050 \text{ euros}$

Para hallar el crédito de las empresas de nueva creación se pueden dar dos circunstancias:

- Empresa nueva con una *plantilla entre 1 y 5 trabajadores*: el crédito es de 420 euros. En este caso se plantean los mismos procedimientos indicados anteriormente para el caso de empresa menores de 5 trabajadores que ya estén creadas.
- Empresa nueva con una *plantilla superior a 5 trabajadores*: crédito de formación se obtiene de la fórmula anteriormente descrita (bonificación media X nº de trabajadores nuevos).

Las empresas de nueva creación deben comunicar su situación a la Fundación Estatal mediante el modelo normalizado "Empresas de nueva creación".

EJEMPLOS: Unos empresarios deciden crear en el 2005 una empresa nueva "Y" con una plantilla de 4 trabajadores. El Crédito de Formación disponible es 420 euros.

Unos empresarios deciden crear en el 2005 una empresa nueva "Z" y contratan a 18 trabajadores. El Crédito de Formación es:

$$65 \text{ euros} \times 18 \text{ trabajadores} = 1.170 \text{ euros}$$

Por lo tanto, cada empresa sea cual sea su tamaño, su actividad o su ubicación, podrá utilizar su crédito de formación y elegir qué formación quiere hacer, con qué contenido, cómo la hace y cuándo la hace. Prestarla de forma directa, o bien, a través de un Centro de Estudios, de las asociaciones empresariales o sindicales, o de quien libremente decida. Y para ello podrá deducirse los costes directamente de las cotizaciones que paga a la Seguridad Social

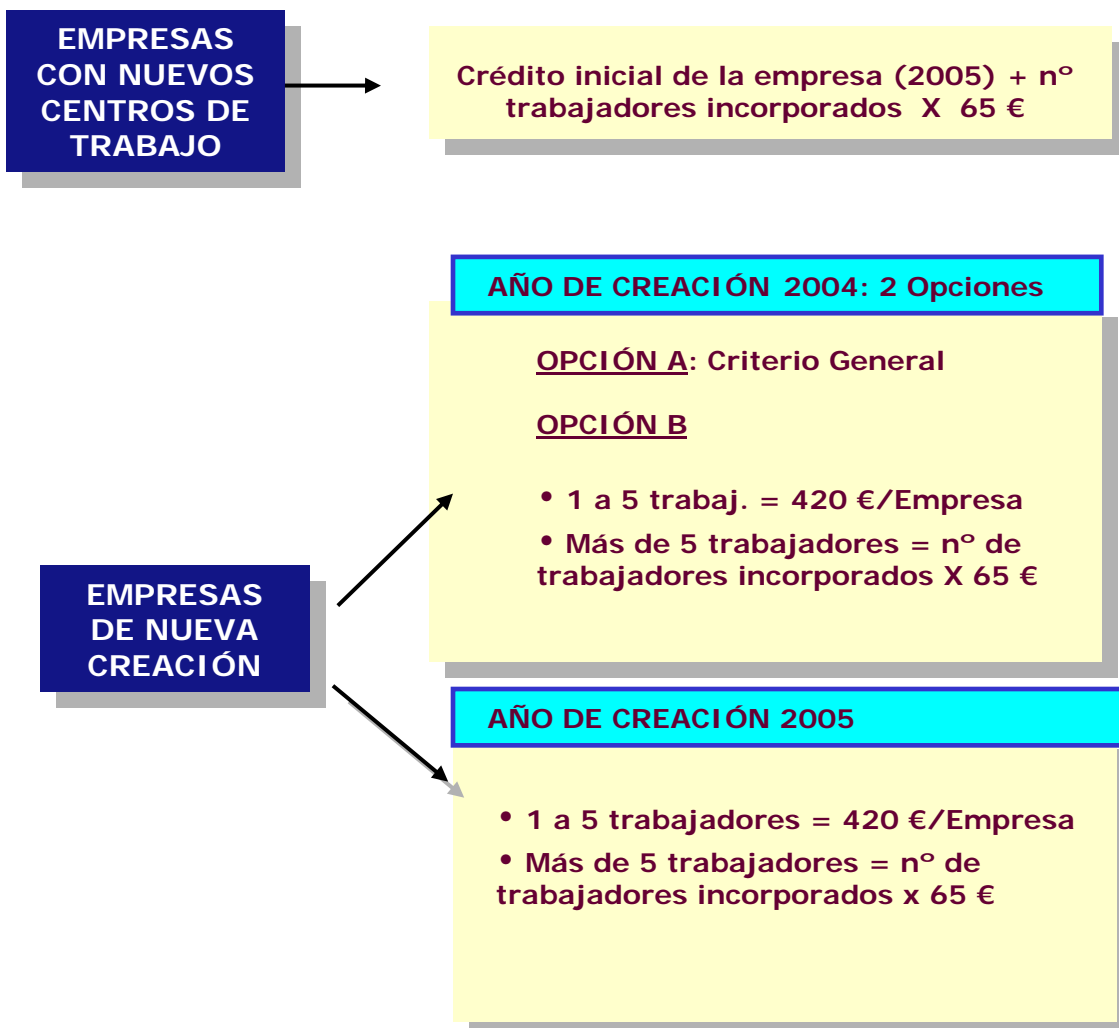
La Fundación Estatal dispone en su página web de un Simulador desde el cual se puede realizar cálculos de su crédito disponible para la gestión de las acciones formativas. Este simulador se puede encontrar en la opción "Plan Amigo" de la pantalla de inicio, sin necesidad de autenticarse como empresa registrada en la aplicación. Además, dentro de la propia aplicación informática se puede conocer con exactitud el crédito disponible, siempre que la empresa disponga del certificado digital.

**IMPORTANTE:**

Como regla general, en todos los Planes Formativos, las empresas deben tener en cuenta:

- ✓ Lo máximo que se puede bonificar de la Seguridad Social es el crédito disponible.
- ✓ La cantidad máxima bonificable por curso es el Coste Máximo Bonificable.

## DETERMINACIÓN DEL CRÉDITO PARA NUEVOS CENTROS Y NUEVAS EMPRESAS



### 3- MÓDULOS ECONÓMICOS MÁXIMOS.

Las empresas podrán utilizar todo el crédito de formación continua en la realización de cursos para el número de trabajadores que deseen. EJEMPLO: una empresa de 25 trabajadores dispone de un crédito de formación continua de 2.000 euros, y gasta todo ese dinero en la realización de un curso de "Atención al cliente" para los 10 empleados que atienden al público.

En la organización y gestión de los cursos se debe respetar unos módulos máximos de coste por participante y hora de formación, los cuales se fijarán anualmente.

Los módulos económicos máximos (coste por participante y hora de formación) utilizados para la bonificación de las cuotas a la Seguridad Social son los siguientes:

Modalidad de Impartición	Nivel de formación	
	Básico	Medio-superior
Presencial	8 euros	12 euros
A distancia	5 euros	
Teleformación	6,75 euros	
Mixta	Se aplican los módulos anteriores en función de las distintas modalidades	

El módulo de "**nivel básico**" se aplica cuando se imparte una formación en materias transversales o genéricas, que capacita al alumno a desarrollar competencias y cualificaciones básicas. EJEMPLOS: curso de "Informática Básica", "Inglés Básico" "Manipulador de Alimentos" o "Prevención Riesgos Nivel Básico".

El módulo de "**nivel medio-superior**" se aplica cuando la formación incorpora un cierto grado de especialización y capacita al alumno a tener responsabilidades de programación, coordinación, dirección o gestión. EJEMPLOS: curso de "Gestión de Pymes", "Consejero de Seguridad", "Logística", "Excel Avanzado" o "Habilidades Directivas".

En la página web de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo se indican unos criterios orientativos que ayudan a identificar el módulo económico aplicable a cada curso. El sistema permite indicar una denominación prevista del curso y al mismo tiempo nos proporciona un listado de acciones formativas que se asemejan al nombre inicial. En definitiva, la página web permite encuadrar el curso dentro de un catálogo de denominaciones establecido por la Fundación Estatal.



#### 4- COSTE MÁXIMO BONIFICABLE.

En función de los datos anteriores (coste por participante y hora de formación en función de la modalidad y nivel formativo), las empresas pueden bonificarse los gastos de los cursos, pero con unas cantidades máximas basadas en los siguientes conceptos:

- Módulo económico seleccionado: 8, 12, 5 ó 6´75 euros.
- Horas de duración de curso (grupo/acción formativa).
- Número de alumnos participantes.

Por lo tanto, la bonificación aplicable por la empresa no puede superar el Coste Máximo Bonificable. De este modo la fórmula queda del siguiente modo:

**Coste Max Bonificable: módulo económ. X Nº horas curso X Nº partip**

EJEMPLO: una empresa tiene un crédito de 3.000 euros y decide realizar un curso presencial de nivel Medio de Gestión de la Calidad, las opciones que se plantean, sin tener en cuenta la cofinanciación privada, son:

- Curso de 25 horas para 10 alumnos  
Coste Max. Bonificable: 12 X 25 X 10: 3.000 euros
- Curso de 20 horas para 12 alumnos.  
Coste Max. Bonificable: 12 X 20 X 12: 2.880 euros

Los costes bonificables por la empresa son los costes directamente relacionados con la formación (formadores, aulas, equipos, medios didácticos, ...) y los costes asociados o de organización (gastos de gestión, luz, agua, limpieza,...). No son bonificables los costes de personal (costes salariales de los trabajadores que reciben formación en jornada laboral).

#### **IMPORTANTE:**

- ✓ Las empresas podrán efectuar bonificaciones en sus boletines de cotización a la Seguridad Social una vez realizada la formación.
- ✓ El crédito para formación profesional asignado a cada empresa actuará como límite de estas bonificaciones.
- ✓ Las bonificaciones podrán aplicarse a partir del boletín del mes en que haya finalizado el grupo de formación y, en todo caso, antes de finalizar el plazo de presentación del boletín de Dic.
- ✓ Al final del ejercicio económico, se procederá a la conciliación del crédito asignado a la empresa con las bonificac. realizadas.

## 5- COFINANCIACIÓN PRIVADA.

La *cofinanciación privada* es la diferencia entre los costes de formación y el coste bonificable. Es decir que una empresa puede gastarse en formación una cantidad mayor al Coste Máximo Bonificable, y esa diferencia se denomina aportación privada o cofinanciación privada. Históricamente, se valoraba este concepto como el beneficio o rentabilidad que deja de ganar la empresa en el tiempo que sus trabajadores asisten a la formación en jornada laboral (“lucro cesante”).

Por lo tanto la cofinanciación privada es la diferencia entre las dos cantidades siguientes:

- **Coste Total de la formación** (Costes Directos o específicos de impartición, Costes Asociados o costes de organización y Coste de Personal o costes salariales).
- **Bonificación aplicada por la empresa** (es la parte de los costes de formación que las empresas podrán financiarse con cargo a su crédito de formación).

Los Costes de Personal o costes salariales de los trabajadores que reciben formación en horas de trabajo, no se consideran costes bonificables, pero si computan para determinar la cofinanciación privada obligatoria.

Las empresas participarán con sus propios recursos en la financiación de la formación continua que desarrollen a favor de sus trabajadores, según los porcentajes mínimos que, sobre el coste total de la formación, se establezcan en función del tamaño de las empresas.

Según el Real Decreto y la Orden Ministerial las empresas están obligadas a realizar una aportación privada o cofinanciación según los siguientes porcentajes mínimos:

<b>COFINANCIACIÓN PRIVADA DE LAS EMPRESAS</b>	
o Empresas de 1 a 5 trabajadores:	0%.
o De 6 a 9 trabajadores:	5%.
o De 10 a 49 trabajadores:	10%.
o De 50 a 249 trabajadores:	20%.
o Más de 250 trabajadores:	40%.

Por lo tanto, la formación podrá realizarse con medios propios o recurriendo a la contratación externa. Pero, las empresas han de cofinanciar parte de la formación de dos modos posibles:

- Computando los costes salariales de los trabajadores si se forman durante el horario de trabajo. Es decir, dejando que los trabajadores asistan al curso parte en horario laboral.  
EJEMPLO: una empresa finaliza su jornada laboral a las 20:30 h. y decide que sus trabajadores asistan a un curso de 20 horas de duración con un horario de 20:00 a 22:00 h., cofinanciando 10 días lectivos a 30 minutos cada día, un total de 5 horas (25% de cofinanciación).
- Sobrefacturando o gastando más dinero de lo que se puede bonificar. Es decir, la empresa se gasta en el curso más que el coste máximo bonificable.

El Ministerio de Trabajo comprobará al final del ejercicio si se han cumplido los porcentajes señalados. Es decir sumará todos los costes de formación que ha realizado la empresa, y los comparará con la suma de todas las bonificaciones aplicadas.

En el apartado de cofinanciación privada de las empresas, existe una gran diferencia con el antiguo modelo de formación continua, ya que ahora sólo se cofinancia en función del tamaño de la empresa, mientras que antes se tenía en cuenta el tipo de formación (general o específica), la región o zona de actuación (Objetivo 1 ó 3) y el tamaño de la empresa (grandes empresas y Pymes).

Además, las empresas entre 1 y 5 trabajadores ahora están exentas de cofinanciación, mientras que en el modelo anterior eran obligadas a cofinanciar con un mínimo de 20%.

EJEMPLO: una empresa de 40 trabajadores tiene un crédito de formación de 3.500 euros y decide realizar un curso presencial de Access Avanzado de 25 horas totales. Según la Orden Ministerial el porcentaje de cofinanciación mínima es del 10% sobre los costes totales, franja entre 10 y 49 trabajadores (12% sobre los costes facturados: 420 euros).

La empresa elige entre dos opciones:

- Contratar toda la formación a un Centro de Estudios y realizar el curso fuera de jornada laboral, pagando una factura con un coste total de 4.000 euros.  
Por lo tanto ha gastado 500 euros por encima del crédito, una cantidad mayor del 10% obligatorio.
- Realizar el curso en la propia empresa, mitad en jornada laboral. El gasto en formación es 3.500 euros y la valoración del coste salarial de las 12´5 horas de los trabajadores participantes de 600 euros. Cantidad por encima del 10%.

## 6- CONTROL DE LA COFINANCIACIÓN PRIVADA.

Las empresas mayores de 5 trabajadores deben aportar una cantidad de recursos propios en función de su tamaño. Esta cantidad está regulada en el Real Decreto y en la Orden Ministerial.

El cumplimiento de la aportación privada debe realizarse respecto a la totalidad del Crédito (cuando finaliza y se bonifica el último curso) y no para cada grupo. Por ello, hasta que no se realiza el cálculo final, no se conoce si se ha alcanzado la aportación exigida al inicio.

Los datos se obtienen a partir de los costes notificados en las comunicaciones de finalización realizadas de los diferentes grupos formativos.

Para controlar el cumplimiento de exigencia de los porcentajes de cofinanciación se debe conocer:

- **Importe de aportación privada exigido respecto al total del crédito:** indica el importe de aportación privada que tiene que cumplir la empresa como mínimo.  
EJEMPLO: una empresa de 25 trabajadores realiza formación gastando el total de su crédito (3.000 euros) y aportando una cofinanciación mínima de 360 euros.
- **Porcentaje de aportación privada exigido:** indica el porcentaje de cofinanciación que como mínimo debe cumplir la empresa.  
EJEMPLO: la empresa anterior debe cumplir el porcentaje de cofinanciación del 10% sobre el coste total de la formación (12% sobre la cantidad bonificada).
- **Importe de aportación privada cumplida respecto a los costes totales de formación:** indica el importe de cofinanciación que se ha notificado en los costes de finalización de los diferentes cursos.  
EJEMPLO: Supongamos que la empresa anterior ha cofinanciado 450 euros (esta cantidad la comunica en la justificación de costes – Comunicación de Finalización).
- **Porcentaje de aportación privada cumplida respecto a los costes totales de formación:** indica el porcentaje de cofinanciación que se ha notificado en la justificación de costes.  
EJEMPLO: en el caso anterior la empresa ha cofinanciado 450 sobre 3.000 euros, es decir un 15%, porcentaje por encima del mínimo exigido del 10% sobre los costes totales.

## ESQUEMA RESUMEN BONIFICACIÓN Y COFINANCIACIÓN

Empresas con una plantilla	% de Bonificación	% de Cofinanciación Privada
1-5	Dispondrán de un crédito de 420 euros	0
6-9	100%	5%
10-49	75%	10%
50-249	60%	20%
> 250	50%	40%

## OBLIGACIONES PARA UTILIZAR EL CRÉDITO DE FORMACIÓN

Para utilizar el Crédito de Formación se establecen una serie de obligaciones que deben cumplir las empresas:

**1. Cumplimiento de la aportación privada:** las empresas están obligadas a participar en la financiación de los costes de las Acciones Formativas.

A estos efectos, se entiende por *aportación privada* la diferencia entre el coste total de la formación y la bonificación aplicada por la empresa, incluyéndose, por tanto, los costes salariales de los trabajadores que reciben formación dentro de su jornada laboral.

**2. Cumplimiento de Colectivos prioritarios:** para garantizar el acceso a la formación de una serie de colectivos, se establece la obligación de cumplir unos porcentajes dentro del total de los trabajadores formados.

A estos efectos, se entiende por *colectivos prioritarios*:

- los trabajadores de PYMES, especialmente las de menos de 50 trabajadores.
- las mujeres.
- las personas con discapacidad.
- los mayores de 45 años.
- los trabajadores no cualificados.

Las Acciones Formativas dirigidas a todos ellos estarán cofinanciadas por el **Fondo Social Europeo**.

No obstante, se establece una diferencia en el cumplimiento de esta obligación:

**PYMES:** en este caso, cualquier trabajador de una PYME se entenderá como colectivo prioritario, por lo que no existe la exigencia del cumplimiento de un porcentaje determinado.

La Fundación Estatal para la Formación en el Empleo promoverá para las PYMES, una serie de medidas de apoyo, entre la que destaca el hecho de que se considerarán bonificables los costes de formación de los trabajadores que participen en los módulos formativos de "alfabetización informática". Esta formación deberá tener una duración de entre 5 y 10 horas, y su impartición podrá desarrollarse como un módulo dentro de una determinada acción formativa o bien de forma separada.

A estos efectos, se entiende por *PYME*:

- las que empleen a menos de 250 personas.
- cuyo volumen de negocio anual no exceda de 40 millones de Euros o cuyo balance general anual no exceda de 27 millones de Euros.
- y que cumplan el criterio de independencia. Se considerarán empresas independientes las empresas en las que el 25% o más de su capital o de sus derechos de voto no pertenezca a otra empresa o conjuntamente a varias empresas que no respondan a la definición de PYME.

**Grandes Empresas:** deberán garantizar que el porcentaje de trabajadores formados que se ajustan a la calificación de colectivos prioritarios sea, como mínimo, proporcional al porcentaje que representan en la plantilla de la empresa.

*Ejemplo: Una empresa tiene 160 trabajadores de los cuales, 40 son colectivos prioritarios (25%). Si realizan formación 60 trabajadores en total, deberán asistir, al menos, 15 trabajadores de colectivos prioritarios (25%).*