

GUIA PER A LA GESTIÓ DE L'ESTADA DELS APRENENTS

(Contractes laborals i beca)

Aprende treballant,
treballar aprenent.

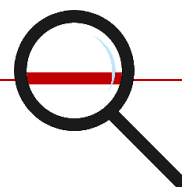
Abril 2017

FP dual

DOCUMENT PROVISIONAL

DOCUMENT PROVISIONAL

Índex



Introducció	4
Modalitats de contractació	7
I, quina és la més adient?	9
Passos que cal fer per signar un contracte per a la formació i l'aprenentatge	11
Passos que cal fer per signar un contracte a temps parcial amb vinculació formativa	25
Passos que cal fer per signar una beca formativa	37
Si apareixen problemes ...?	51
Han finalitzat l'estada de l'alumne, què haig de fer?	52
L'alumne abandona l'estada, què faig?	54
Annexos	55
Annex sobre modalitats de contractació	
• Contracte per a la formació i l'aprenentatge	56
• Contracte a temps parcial amb vinculació formativa	60
• Beca	62
Referències normatives	64

DOCUMENT PROVISIONAL



Introducció

Aquesta guia va adreçada al professorat que és tutor d'alumnes en modalitat dual i que gestiona tant els acords com l'estada dels aprenents a les empreses.

L'objectiu de la guia és recollir els aspectes laborals més bàsics relacionats amb l'estada a l'empresa d'alumnes en alternança dual.

La casuística de la relació, laboral o de pràctiques, de l'alumnat amb l'empresa és molt diversa i canviant a causa de la pròpia dinàmica dels sectors productius. Aquest document aporta pautes i instruccions per una gestió correcta de l'estada a les empreses dels aprenents. Això ha de permetre al tutor conèixer i trametre una informació clara, concreta i concisa a l'empresa i alumnat, aportant la millor informació possible per fer una elecció correcta de la modalitat d'estada.

El contingut descriu les diferents actuacions que cal fer per part de l'empresa, del centre educatiu i de l'alumne, recull la informació sobre contractació laboral i beca formativa que cal tenir en compte en cada moment.

Vol ser una eina útil en les reunions de seguiment de conveni amb les empreses col·laboradores pel que fa a l'estada a l'empresa i a la revisió de les particularitats més comuns relacionades amb els aspectes laborals o de beca.

Al llarg d'aquesta guia trobareu referències a diverses plataformes web per fer la gestió i el seguiment de totes les tasques a fer per l'empresa, el centre i/o l'alumne.



Plataforma Odissea. Aquesta plataforma conté la informació referent a la formació professional (FP) dual, i hi trobareu la documentació de referència que afecta la gestió i el seguiment de la xarxa de centres de dual, reunions, documentació, formació, etc. Adreça web: odissea.xtec.cat

BID Banc Integrat de Dades

Plataforma específica per gestionar l'estada de l'alumnat a les empreses, tant en modalitat formació en centres de treball (FCT) com en modalitat dual. L'usaran indistintament el tutor del centre, el tutor d'empresa i l'alumnat per formalitzar l'acord formatiu, el pla d'activitats, per informar de les tasques fetes, i fer-ne el seguiment, etc. Adreça web: www.empresainformacio.org/sBid



Lloc web del "Servicio de Empleo Estatal" on trobareu la guia de contractes actualitzada amb tots els detalls de cadascun dels que són vigents. Adreça web: www.sepe.es/

DOCUMENT PROVISIONAL



La web de la Seguridad Social us informa sobre la documentació d'afiliació, altes i baixes, gestió de prestacions etc. Així com

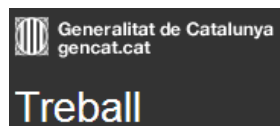
l'accés de les empreses al sistema RED de gestió telemàtica. Adreça web: www.seg-social.es/



En el lloc web del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) trobareu informació, referent a la situació en la qual pot trobar-se l'alumnat i

les gestions que cal fer per inscriure's'hi, (aturat, sense feina, en cerca de lloc de treball, etc.). Adreça web:

www.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/



Si necessiteu cap informació addicional sobre negociació col·lectiva, convenis, prevenció de riscos laborals, etc. podeu consultar la web de Treball. Adreça web: treball.gencat.cat/ca/inici/



Modalitats de contractació

En algun moment al llarg de les diferents trobades amb l'empresari sorgeix la pregunta:

Quina modalitat d'estada a l'empresa em recomana?

És important ser coneixedor de les diferents modalitats d'acollida de l'alumne a l'empresa. No descuidem que l'empresa ens coneix i ens té confiança, farà moltes preguntes sobre això i cal ser raonablement coneixedor del que li podem oferir, tot i que finalment la decisió serà de l'empresari, sempre guiat per la seva assessoria laboral.

Des del Departament d'Ensenyament es proposen dues possibles opcions:

- Qualsevol de les modalitats de contractació laboral vigents
- La beca formativa

Contracte laboral

Qualsevol dels models de contractació laboral és vàlid per formalitzar l'estada de l'aprenent a l'empresa, si bé es recomana el contracte per a la formació i aprenentatge, dissenyat específicament per a estades d'aprenents, en què es combina la feina al lloc de treball amb els aprenentatges a l'escola.



Els contractes laborals són regulats per:

- L'Estatut dels Treballadors
- El conveni col·lectiu al qual pertany l'empresa que signa el contracte

Cal consultar el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa per esbrinar les millores en relació a l'Estatut dels Treballadors. Cal tenir present que molts convenis afegeixen millores salarials, de jornada i horari, de permisos de treball, etc. que cal tenir en compte a l'hora de revisar les condicions de treball a les quals estarà l'aprenent subjecte.

De les modalitats de contractació vigents, que les podem trobar a la pàgina web del "Servicio de Empleo Estatal" (SEPE) <https://www.sepe.es/> se'n recomanen dues:

DOCUMENT PROVISIONAL

Contracte per a la formació i l'aprenentatge

És una modalitat de contractació laboral pensada per incentivar la formació i la inserció laboral dels joves aprenents. Alterna el treball retribuït a l'empresa i la formació a l'escola. Té una durada mínima d'un any (hi ha convenis col·lectius que estableixen un mínim de 6 mesos), està adreçada a joves de menys de 30 anys i gaudeix de reducció de fins al 100% de les quotes a la Seguretat Social.

Si el conveni no estableix altres imports, la retribució mínima és el Salari Mínim Interprofessional (SMI) i l'aprenent ha de rebre la part proporcional segons el treball efectiu fet.

Trobareu més informació dels passos que cal seguir per formalitzar un contracte per a la formació i aprenentatge a l'annex sobre modalitats de contractació, al final d'aquest document.

Contracte a temps parcial amb vinculació formativa

Aquesta modalitat de contractació és per temps indefinit o de duració determinada. La jornada laboral no pot ser superior al 50% de la d'un treballador a temps complet comparable.

Aquest contracte gaudeix de reducció de fins al 100% en les quotes empresarials a la Seguretat Social, per contingències comunes.

La retribució mínima és la marcada al conveni col·lectiu aplicable a l'empresa, en cap cas inferior al Salari Mínim Interprofessional (SMI).

Trobareu més informació dels passos que cal seguir per formalitzar un contracte a temps parcial amb vinculació formativa a l'annex sobre modalitats de contractació, al final d'aquest document.

Beca formativa

La beca formativa no és una modalitat de contractació laboral sinó una compensació econòmica que rep l'alumne per fer pràctiques curriculars externes (pràctiques no laborals de caràcter formatiu), per compensar les despeses de desplaçament, manutenció, ajut a l'estudi, materials, etc.

La beca formativa també gaudeix de reducció de fins al 100% en les quotes a la Seguretat Social.

No hi ha cap límit d'edat per a la beca.

La compensació mínima amb caràcter orientatiu s'estableix a partir de l'Indicador Públic de Renda d'Efectes Múltiples (IPREM) en proporció a les hores de pràctiques.

Trobareu més informació dels passos que cal seguir per formalitzar una beca a l'annex sobre modalitats de contractació, al final d'aquest document.



I, quina és la més adient?

L'elecció de la modalitat d'estada depèn de diversos factors que l'empresari ha d'avaluar amb cura, tot intentant trobar aquella que millor s'adapti a les seves necessitats.

A part del factor econòmic, s'ha de considerar que hi ha altres factors que condicionen triar la beca o el contracte, com per exemple el perfil d'alumne del cicle formatiu (n'hi ha que per edat poden optar a beca formativa però no al contracte), la regulació del sector, el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa, i la situació laboral de l'empresa, entre d'altres.

En el cas de la beca, l'aprenent és un alumne fent pràctiques en una empresa sense cap relació laboral però assimilat a **efectes de la Seguretat Social** a un treballador per compte aliè.

La beca té una durada d'entre dos mesos i deu mesos per curs.

El cost de la beca està indexada com a import mínim a l'indicador públic de renda d'efectes múltiples, l'IPREM.

En el cas del contracte, l'aprenent és un treballador de l'empresa i està sotmès a les normes i legislació laboral: vacances, permisos, drets i obligacions, entre d'altres, pel fet de formar part de la plantilla de l'empresa.

El contracte laboral per a la formació i aprenentatge té una durada mínima d'un any (hi ha convenis que contemplen durades de 6 mesos) i es pot prorrogar fins als tres anys.

El cost del contracte per a la formació i aprenentatge està referenciat al salari segons conveni i en el seu defecte al salari mínim interprofessional (SMI). Les bonificacions a la Seguretat Social que s'obtenen si finalment es converteix el contracte en indefinit són de fins a 1800 €/any per als tres anys següents.

En tots els casos, tant en la beca com en el contracte, l'empresa assumeix la responsabilitat de formar, fer el seguiment i valorar l'alumne. S'ha de considerar que tot aquest procés de formació en dual aporta un valor afegit perquè permet ser present en el procediment de selecció i formar l'aprenent segons la cultura de l'empresa.

DOCUMENT PROVISIONAL

Passos que cal fer per signar un contracte per a la formació i l'aprenentatge

Resum dels passos que cal seguir

(alguns d'ells són simultanis)

1. Informar-se de la situació personal del futur alumnat aprenent
2. Revisar les condicions del contracte
3. Informar a l'empresa sobre els contractes per a la formació i aprenentatge i sobre la bonificació de les quotes a la Seguretat Social
4. Assegurar-se que el futur aprenent té el Número d'Afiliació a la Seguretat Social (NASS)
5. Assegurar-se que l'alumne és demandant d'ocupació
6. Preparar totes les dades relacionades amb l'activitat formativa al centre educatiu
7. Fer la sol·licitud d'autorització prèvia de l'activitat formativa
8. Generar l'acord formatiu i el pla d'activitats
9. Donar d'alta l'alumnat treballador a la Seguretat Social
10. Formalitzar el contracte per a la formació i aprenentatge
11. Gestionar administrativament la relació laboral. Cotitzacions a la Seguretat Social i rebuts salarials (nòmines)
12. Gestionar la prevenció de riscos laborals
13. Gestionar administrativament la relació. Baixes, Incapacitat Laboral Transitòria (ILT)
14. Finalitzar el contracte per a la formació i aprenentatge
15. Finalitzar l'acord formatiu qBID Dual

DOCUMENT PROVISIONAL

Pas 1

El fa el centre

Informar-se de la situació personal del futur alumnat aprenent

La modalitat de contracte per a la formació i aprenentatge té algunes condicions de caràcter legal que cal complir, per tant, cal ser curosos.

1.1

Revisar si l'alumnat s'ajusta als requisits per contractar-lo amb aquesta modalitat

Revisen aquests aspectes de l'aprenent

- Edat - majors de 16 anys i menors de 25 (menors de 30 anys sempre que la taxa d'atur sigui superior al 15 %). Les persones amb discapacitat certificada mínima del 33% no tenen límit d'edat
- DNI/NIE – per sol·licitar posteriorment, si no el té, el Número d'Afiliació a la Seguretat Social (NASS)
- Permís de treball (persones estrangeres) – és necessari
- Que no hagi tingut cap un altre contracte de formació per aquesta mateixa titulació (qualificació professional) i ja l'hagi obtinguda o bé hagi esgotat el termini màxim dels 3 anys.
- Que no hagi estat contractat a la mateixa empresa amb anterioritat al mateix lloc de treball corresponent al contracte, per un temps superior a 12 mesos
- Ha d'estar inscrit com a demandant d'ocupació al SOC abans de formalitzar el contracte (requisit per a la bonificació de les quotes a pagar a la Seguretat Social)

Consulteu
les FAQs
a Odissea

1.2

Revisar si l'alumnat compleix els requisits perquè l'empresa pugui fer la bonificació de les cotitzacions a la Seguretat Social

(cal que estigui l'empresa informada)

- No hagi estat contractat en la mateixa empresa els 24 mesos anteriors amb contracte indefinit
- No hagi estat contractat en la mateixa empresa els 6 mesos darrers anteriors amb contracte temporal o de formació
- No hagi tingut contracte indefinit amb una altra empresa els 3 mesos previs a la contractació (a excepció que hagi estat despatxat per acomiadament col·lectiu o improcedent)
- No sigui familiar fins a 2n grau (per consanguinitat o afinitat) de l'empresari o de qui exerceixi el control de l'empresa

DOCUMENT PROVISIONAL

Pas 2

Centre i
empresa

Revisar les condicions del contracte

Aquest pas de revisió de les condicions convé que el centre i l'empresa, alhora, facin la feina plegats.

Al tractar-se d'un contracte de treball les condicions laborals són regulades pel conveni col·lectiu aplicable a l'empresa i, en el seu defecte, per l'Estatut dels Treballadors (ET)

- Durada – mínim 1 any, o segons conveni col·lectiu aplicable a l'empresa mínim 6 mesos-, fins a 3 anys (límit 4 anys per a persones amb discapacitat certificada)
- Pròrroga – fins a 2 pròrroques no inferiors a 6 mesos, sense superar la durada màxima dels 3 anys
- Marc horari – de 06.00 a 22.00 hores (horari diürn)
- Total d'hores per setmana –ha de ser a temps complet, segons jornada establerta al conveni col·lectiu amb caràcter general: 40 hores/setmana (entre les hores d'estada al centre educatiu i a l'empresa)
- Treball a l'empresa i formació al centre educatiu – el 1r any màxim 75% de treball efectiu (25% activitat formativa) i, el 2n i 3r any, màxim 85% de treball efectiu (15% activitat formativa)
- Descans setmanal –segons conveni col·lectiu (mínim 1 dia i mig seguits – diumenge n'ha de ser un- segons l'ET)
- Calendari de l'estada a l'empresa– calendari laboral
- Remuneració – segons conveni col·lectiu (en el seu defecte SMI mensual de l'any, en proporció al temps efectiu a l'empresa)
- Vacances – segons conveni col·lectiu

Consulteu la Taula comparativa contracte –beca i les FAQs a ODISSEA i la Guia de contractes al SEPE



Aclariments sobre la relació en contracte per a la formació i aprenentatge

L'horari pot ser nocturn?

No, està prohibit.

Es pot treballar per torns?

No, està prohibit.

Es poden fer hores extraordinàries?

No es poden fer hores extraordinàries, llevat de força major o caràcter urgent.

Es pot fer aquest contracte a temps parcial?

No, el contracte de formació és a temps complet (computant el temps a passar a l'empresa i al centre educatiu).

Si la jornada diària de treball inclou temps de treball i activitat formativa, quina consideració tenen els desplaçaments al centre de formació?

Es consideraran temps de treball efectiu no retribuït.

Quines situacions poden interrompre el còmput de la durada del contracte?

La incapacitat temporal (baixa), risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat.

Quin període de prova té el treballador?

L'establert en el conveni col·lectiu (en el seu defecte segons l'ET no més de 2 mesos i no més de 3 mesos en empreses de menys de 25 treballadors).

Si el treballador durant el contracte compleix 30 anys se li podrà fer pròrroga?

Sí, solament és necessari que el treballador compleixi el requisit d'edat a l'inici del contracte.

Si no s'ha esgotat el temps total de durada per aquest tipus de contracte, però sí que ha finalitzat l'activitat formativa, es pot fer pròrroga de contracte?

No, es consideraria feta en frau de llei.

El treballador ha de cobrar indemnització en finalitzar el contracte?

No, sempre que se l'hagi preavisat amb 15 dies d'antelació de l'acabament del contracte (si no és així, hauria de percebre una indemnització equivalent al salari corresponent dels dies que ha incomplert el preavis). Si la durada ha sigut inferior a l'any, no cal que es faci el preavis de 15 dies.

El treballador ha de rebre la liquidació o quitança en finalitzar el contracte?

Sí, com en qualsevol altre contracte laboral.

El treballador té dret a percebre pagues extraordinàries?

Sí, com en qualsevol altre contracte laboral (segons el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa o en el seu defecte ET).

DOCUMENT PROVISIONAL

Pas 3

Centre i
empresa

Informar a l'empresa sobre els contractes per a la formació i aprenentatge i sobre la bonificació de les quotes de la Seguretat Social

En relació amb el número de contractes:

- No existeix cap restricció en el nombre de contractes per a la formació i aprenentatge que pot fer l'empresa (llevat que ho estableixi el conveni col·lectiu). L'empresa ha de valorar quantes persones pot acollir d'acord amb la seva organització, tenint en compte que aquestes persones han de ser assistides per un tutor d'empresa de dual.

Requisits que ha de complir l'empresari per tenir dret a la bonificació:

- Ser 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 comès infraccions molt greus no prescrites.
- L'empresa no hagi extingit contractes bonificats que hagin estat declarats improcedents per via judicial o que no hagi fet acomiadaments col·lectius, sinó quedarà exempta de les bonificacions durant 12 mesos.
- Si l'empresari és autònom pot contractar familiars amb bonificació del 100% de les quotes de la Seguretat Social. sempre que no convisquin amb ell, ni estiguin al seu càrrec amb la mateixa bonificació.

Trobareu més informació a les preguntes freqüents (FAQ's) de la plataforma Odissea, a la "guia de contratos del SEPE" i a la Guia de bonificacions/reduccions, a la contractació laboral SEPE

Quotes a la Seguretat Social durant el contracte:

- Empreses fins a 250 treballadors reducció del 100% de les quotes empresarials a la Seguretat Social; amb plantilla igual o superior a 250 treballadors, reducció del 75%. En el servei de la Tresoreria General de la Seguretat Social (Sistema RED) cal usar la clau CD06 (Reduccions a càrrec de la TGSS).
- Bonificació addicional per finançar els costos de tutoria (tutor d'empresa), per mes i alumne; 80 € màxim en empreses fins a 4 treballadors i 60 € en la resta. En el Sistema RED la clau de compensació/deducció és CD33 "Bonificació tutories".

Trobareu més informació a:

http://www.sepe.es/contenidos/ca/empresas/contratos_trabajo/contratacion_formacion_aprendizaje/contratacion_formacion_aprendizaje.html

DOCUMENT PROVISIONAL

Pas 4

Centre i empresa

Assegurar-se que el futur aprenent té el NASS (Número d'Afiliació a la Seguretat Social)

En el cas que no el tingui, cal assessorar-lo per fer-ne la sol·licitud a la Tresoreria de la Seguretat Social (administració més propera al territori). L'empresa també pot fer aquesta sol·licitud.

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

El document a emplenar, anomenat **TA-1** el trobareu a:

http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/Afiliacion/Servicios%20Modelosdesolicitud31190/ModeloTA1Solicitud572/index.htm

La pàgina web de la Seguretat Social té un aspecte similar al que us mostrem aquí.

Consta de tres pàgines, la primera és informativa i les altres dues són per introduir les dades.



TA.1-C [Registro de presentación | Registro d'entrada]

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL | TRESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

SOL·LICITUD: D'AFILIACIÓ A LA SEGURETAT SOCIAL, ASSIGNACIÓ DE NÚMERO DE SEGURETAT SOCIAL I VARIACIÓ DE DADES

1. DADES DEL SOL·LICITANT

1.1 PRIMER COGNOM | SEGON COGNOM | NOM | 1.2 SEXE

1.3 TIPO DE DOCUMENT IDENTIFICATIU (DNI, PASAPORT, TARGETA D'ESTRANGER) | 1.4 NÚM DE DOCUMENT IDENTIFICATIU | 1.5 NÚMERO DE SEGURETAT SOCIAL

1.6 DATA DE NAIXEMENT | 1.7 NOM DEL PADRE | 1.8 NOM DE LA MARE

1.9 LLOC O MUNICIPI DE NAIXEMENT | 1.10 PROVÍNCIA DE NAIXEMENT | 1.11 PAÍS DE NAIXEMENT

1.12 GRAU DE DISCAPACITAT | 1.13 NACIONALITAT | 1.14 COGNOM DE SOLTERA (Només nacionals UE i Espanya)

1.15 TIPO DE VIA | 1.16 NOM DE LA VIA PÚBLICA | 1.17 BLOC | 1.18 NÚM | 1.19 BIS | 1.20 ESCALA | 1.21 PIS | 1.22 PORTA | 1.23 CODI POSTAL

1.24 MUNICIPI / ENTITAT D'ÀMBIT TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPI | 1.25 PROVÍNCIA | 1.26 TELÈFON

1.27 CORREU ELECTRÒNIC

1.28 ACCEPTO ENVIAMENT COMARCACIONS INFORMATIVES DE LA SEGURIDAD SOCIAL: SI NO | 1.29 TELÈFON MÒBIL

2. DADES RELATIVES A LA SOL·LICITUD (Marqueu amb una "X" l'opció correcta)

2.1 AFILIACIÓ A LA SEGURIDAD SOCIAL | ASSIGNACIÓ NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL | VARIACIÓ DE DADES

2.2 CAUSA DE LA VARIACIÓ DE DADES

2.3 DADES RELATIVES A LA NOTIFICACIÓ (Marqueu amb una "X" l'opció correcta)

2.4 Afecta del fet de la notificació, l'interessat/interessada assenyat amb a l'opció anterior: Si que afecta en les dades del sol·licitant Si que afecta a continuació

2.5 TIPO DE VIA | 2.6 NOM DE LA VIA PÚBLICA | 2.7 BLOC | 2.8 NÚM | 2.9 BIS | 2.10 ESCALA | 2.11 PIS | 2.12 PORTA | 2.13 CODI POSTAL

2.14 MUNICIPI / ENTITAT D'ÀMBIT TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPI | 2.15 PROVÍNCIA | 2.16 TELÈFON

2.17 LLOC, QUART TERRITORI DEL SOL·LICITANT

2.18 LLOC, QUART I BARRIATA DE L'EMPRESA/EMPRESARIAS, QUART EMPLEADOR

2.19 SIGNATURE

2.20 ORIGIN AL QUAL S'ADREÇA LA SOL·LICITUD: DIRECCIÓ PROVINCIAL O ADMINISTRACIÓ DE LA TISS:

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL | TRESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

RESOLUCIÓ DE SOL·LICITUD D'AFILIACIÓ A LA SEGURETAT SOCIAL, ASSIGNACIÓ DE NÚMERO DE SEGURETAT SOCIAL I VARIACIÓ DE DADES (TA.1-C)

En la data que s'indica en aquest document ha tingut entrada, en el registre d'aquesta Direcció Provincial o Administració de la Seguretat Social, la sol·licitud de les dades de la qual figuren a continuació:

DADES DEL TREBALLADOR / DE LA TREBALLADORA

CODIOMI L·NOM

NÚM DE SEGURIDAD SOCIAL | NÚM DE DOCUMENT IDENTIFICATIU

AFILIACIÓ A LA SEGURIDAD SOCIAL | ASSIGNACIÓ DE NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL

CAUSA DE LA VARIACIÓ DE DADES

[Registro d'entrada]

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL | TRESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ESMENA O MILLORA DE LA SOL·LICITUD D'AFILIACIÓ A LA SEGURETAT SOCIAL, ASSIGNACIÓ DE NÚMERO DE SEGURETAT SOCIAL I VARIACIÓ DE DADES (TA.1-C)

La sol·licitud d'afiliació, assignació de número de Seguretat Social i variació de dades, les dades de la qual figuren a continuació, no reuneix els requisits que estableix l'article 86 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, ni els que estableix el Reglament general aprovat per Real decret 84/1996, de 26 de gener, per la qual cosa no es pot dictar resolució expressa en el mateix acte de la presentació de la sol·licitud.

DADES DEL TREBALLADOR / DE LA TREBALLADORA

CODIOMI L·NOM

NÚM DE SEGURIDAD SOCIAL | NÚM DE DOCUMENT IDENTIFICATIU

AFILIACIÓ A LA SEGURIDAD SOCIAL | ASSIGNACIÓ DE NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL

CAUSA DE LA VARIACIÓ DE DADES

De conformitat amb el que estableix l'art. 68 de la Llei 39/2015, en un termini de DEU DIES, el/la sol·licitant ha d'assenyar la falta que s'indica i acompanyar els documents que es relacionen.

[Registro de sortida]

Si no s'assenya la falta o no es lliuren els documents sol·licitats, es considera que el/la sol·licitant ha desistit de la petició i es dicta la resolució corresponent, la qual es notifica a la Inspecció de Treball i Seguretat Social a l'efecte pertinent.

DOCUMENT PROVISIONAL

Pas 5

El fa el centre

Assegurar-se que l'alumne és demandant d'ocupació

En el cas 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") en la pagina web:

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

Pas 6

El fa el centre

Preparar totes les dades relacionades amb l'activitat formativa al centre educatiu

Cal tenir present que s'han d'encaixar les hores totals de formació que es fan al centre de formació durant el curs acadèmic amb el treball a l'empresa durant la vigència del contracte.

Dades que cal aportar i/o revisar amb l'empresa:

- Hores totals a fer en el centre educatiu
- Calendari i períodes de formació pel centre educatiu
- Encaix amb els % mínims de formació per a fer al centre educatiu segons les hores totals anuals que estableixi el conveni col·lectiu

Consulteu: Casos pràctics que hi ha a ODISSEA.
Document de Planificació de l'activitat formativa i avaluació final a ODISSEA

Emplenar conjuntament amb l'empresa el document de planificació de l'activitat formativa i avaluació final:

https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce_dual/index.html

Pas 7

El fa l'empresa

Fer la sol·licitud d'autorització prèvia de l'activitat formativa

Aspectes que cal tenir en compte:

Es tramita a través de la seu electrònica del SEPE.

La sol·licitud s'ha de resoldre en el termini màxim d'un mes. Passat aquest mes sense haver rebut cap resposta es considera que l'autorització ha estat concedida per silenci administratiu. Per aquest motiu es recomana gestionar l'autorització com a mínim 1 mes abans de la data prevista d'inici del contracte.

Si la sol·licitud presentada no compleix els requisits exigits, el sol·licitant rep l'avís per tal que en el termini de deu dies hàbils esmeni els errors o adjunti els documents necessaris. Si no ho fa, la petició es dona per desistida.

Si es vol modificar posteriorment les condicions de l'activitat formativa, el procediment per fer-ne l'autorització és el mateix que per a l'autorització inicial. És molt important que centre educatiu i empresa hagin planificat acuradament l'activitat formativa per tal d'evitar modificacions innecessàries.



DOCUMENT PROVISIONAL

Trobareu més informació a:

https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce_dual/index.html

Manual del Usuario Nueva Solicitud de Contrato de Formación y Aprendizaje CFYA:

https://sede.sepe.gob.es/es/portalttrabaja/resources/sede/pdf/Manual_usuario_formacion_dual.pdf

Trobareu més informació sobre “Nueva Solicitud de Contrato de Formación y Aprendizaje CFYA” i Manual/Cas pràctic de sol·licitud d'autorització prèvia de l'activitat formativa a ODISSEA

Pas 8

El fa el centre

Generar l'acord formatiu i el pla d'activitats

Tota la informació de referència la trobareu al portal Odissea.

Pas 9

El fa l'empresa

Donar d'alta a l'alumnat treballador a la Seguretat Social

Si l'empresa no té **codi de compte específic** l'ha de sol·licitar per incloure als treballadors en contracte de formació en el Règim General de la Seguretat Social:

- Si l'empresa no té treballadors, Alta TA-6
- Si l'empresa ja té treballadors, Alta TA-7, nou compte de cotització secundari, per formació.
- El document **TA-6** el trobareu aquí:

http://www.seg-social.es/Internet_1/Empresarios/Inscripcion/Servicios/Modelosdesolicitudd31193/ModeloTA6Solicitudd48532/index.htm

- El document **TA-7** el trobareu aquí:

http://www.seg-social.es/Internet_1/Empresarios/Inscripcion/Servicios/Modelosdesolicitudd31193/ModeloTA7Solicitudd48799/index.htm

Assegurar-se de marcar:

- Règim General de la Seguretat Social (s'ha d'indicar també si pertany a un sistema especial)
- TRL 087

DOCUMENT PROVISIONAL

Tramitació de l'alta a la Seguretat Social, cal tenir present que en fer l'alta mitjançant el Sistema RED, s'ha d'indicar:

- La condició de desocupat del treballador (per poder bonificar-se el contracte), valor 1 desocupat inscrit en l'oficina d'ocupació.
- El codi del contracte, 421.

Consulteu: Manual RED sol·licitud CCC secundari per empresari col·lectiu

Ha de concordar la data d'alta a la Seguretat Social amb la data d'inici de l'acord formatiu generat a través del qBID Dual.

Pas 10

El fa
l'empresa

Formalització del contracte per a la formació i aprenentatge

Abans de la formalització del contracte s'ha de tenir l'autorització de l'activitat formativa o silenci administratiu.

El registre del contracte es fa a través dels serveis públics d'ocupació o fent els tràmits on-line través del servei web **Contrat@**

Aspectes que cal tenir en compte:

- Assenyalar la condició de desocupat del treballador (si és el cas).
- Assenyalar la reducció de quotes (75 o 100 %) quan procedeixi.
- L'empresa ha de comunicar en el termini màxim de 10 dies la formalització i finalització del contracte inicial i de les seves pròrrogues al Servei Públic d' Ocupació corresponent.

Consulteu: Model de contracte per a la formació i aprenentatge i Annex 1 Cas pràctic Contracte per a la formació i aprenentatge ODISSEA

Pas 11

El fa
l'empresa

Gestionar administrativament la relació laboral. Cotitzacions a la Seguretat Social i rebuts salarials (nòmines)

La cotització a la Seguretat Social per a l'any 2017 consisteix en una quota mínima mensual:

http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/Regimenes/RegimenGeneraldeLaS10957/InformacionGeneral/index.htm

DOCUMENT PROVISIONAL

COTITZACIÓ PER A CONTRACTES PER A LA FORMACIÓ I L'APRENTATGE:			
Concepte	Empresa	Treballador	Total
Per Contingències Comunes	33,46 €	6,67 €	40,13 €
Per Accidents de Treball i Malalties Professionals	IT: 2,57 € IMS: 2,03 €		4,60 €
Atur (*)	45,40 €	12,80 €	58,20 €
Fons de Garantia Salarial	2,54 €		2,54 €
Formació Professional	1,23 €	0,16 €	1,39 €

- Reducció de les quotes empresarials al 100% per a empreses de menys de 250 treballadors i del 75% per a empreses de més de 250 treballadors.
- Reducció del 100% de les quotes del treballador.



Aspectes que cal tenir en compte:

- La percepció mensual és segons conveni col·lectiu aplicable a l'empresa, en cap cas no menys que el Salari Mínim Interprofessional (SMI) de l'any en curs en proporció al temps efectivament treballat, 707,70 €/mes l'any 2017.
- La retenció en concepte d'IRPF depèn de la situació personal i familiar del treballador, la retenció mínima és un 2%.

Pas 12

El fa
l'empresa

Gestionar la prevenció de riscos laborals

És d'aplicació la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (PRL) i altra normativa de prevenció de riscos laborals a l'empresa.



Aspectes a tenir en compte:

- 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 hagin assolit la formació prèvia en prevenció de riscos laborals abans que aquests s'incorporin a l'empresa (formació que ha d'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 ha d'avaluar el lloc de treball abans de la incorporació del menor i assegurar-se 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

DOCUMENT PROVISIONAL

Pas 13

El fa
l'empresa

Gestionar administrativament la relació. Baixes, Incapacitat Laboral Transitòria (ILT)

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

- En cas de malaltia comú i accident no de treball té dret a rebre prestació des del 4t dia de la data de la baixa fins al 20è l, un 60% de la base reguladora (Seguretat Social) i un 75% des del 21è dia en endavant. El cost de la baixa des del 4t dia al 15è és a càrrec de l'empresa.
- En el cas d'accident de treball o malaltia professional, té 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>

Aspectes que cal tenir en compte:

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.



Pas 14

El fa
l'empresa

Finalitzar el contracte per a la formació i aprenentatge

En contractes de durada superior a l'any, l'empresa ha de preavisar la finalització del contracte 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, cal valorar els incentius per a la contractació indefinida.

DOCUMENT PROVISIONAL

Exemple d'una nòmina de contracte de formació i aprenentatge

EMPRESA	TREBALLADOR		
DOMICILI	NIF		
CIF	NASS		
CCC	CATEGORIA		
	GRUP COTITZACIÓ		
Període liquidació	1 d'abril al 30 d'abril de 2017	Nº dies	30
I. MERITACIONS			TOTALS
1. Percepcions salarials:			
Salari base		530,77	
Complements salarials			
Part proporcional paga extraordinària 1a		44,28	
Part proporcional paga extraordinària 2a		44,28	
Hores extraordinàries			
Hores complementàries (temps parcial)			
Gratificacions extraordinàries			
Salari en espècie			
2. Percepcions no salarials:			
Indemnitzacions o Bestretes			
Prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social			
Altres percepcions no salarials			
A. TOTAL MERITAT			619,23 €
II. DEDUCCIONS			
1. Aportacions del treballador a les cotitzacions a la Seguretat Social i recaptació conjunta			
	%		
Contingències comunes			6,67
Atur			12,80
Formació Professional			0,16
Hores extraordinàries ordinàries	4,70%		
Hores extraordinàries de força major	2,00%		
TOTAL APORTACIONS			19,63
TOTAL APORTACIONS BONIFICACIÓ 100%			0,00
2. IRPF	619,23 €	2,00%	12,38
3. Acompte			
4. Valor dels productes rebuts en espècie			
5. Altres deduccions			
B. TOTAL A DEDUIR			12,38
LÍQUID TOTAL A PERCEBRE (A-B)			606,85 €
Signatura i segell de l'empresa		Data	Rebut

DETERMINACIÓ DE LAS BASES DE COTITZACIÓ A LA SEGURETAT SOCIAL I IRPF			
1. Base de cotització per contingències comunes			
Remuneració mensual			
Prorrata pagues extraordinàries			
TOTAL		619,20 €	33,46 €
2. Base de Contingències Professionals i altres conceptes de recaptació conjunta			
AT i MP		619,20 €	4,60 €
Atur			45,40 €
FP			1,23 €
FOGASA			2,54 €
3. Cotització per hores extraordinàries			
			28,60%
4. Cotització per hores extraordinàries de força major			
			12,00%
5. Base subjecta a retenció de l'IRPF			
		619,23 €	
			TOTAL BONIF. 0,00 €

SIMULACIÓ NOMINA CONTRACTE PER A LA FORMACIÓ I APRENENTATGE (1r ANY), s'ha partit de les següents dades:

Referència SMI mensual de l'any en curs (en un cas real caldria veure el salari base i complements salarials segons el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa).

Sou base - s'ha calculat el 75 % de l'SMI mensual de 2017 (707,70€), es treballa a l'empresa el 75% de la jornada.

Pagues extraordinàries - s'han calculat 2 pagues extraordinàries anuals sobre el sou base (530,77 /12 = 44,23€), amb percepció mensual de la part proporcional (en un cas real caldria veure el que indica el conveni col·lectiu).

Cotitzacions a la Seguretat Social de l'empresa (de menys de 250 treballadors) i del treballador, bonificades 100%.

Base de cotització per contingències comunes 27,52 €/dia x 75 % = 20,64 x 30 dies = 619,20 €/mes.

Base de cotització per contingències professionals 619,20 €/mes.



Aclariments sobre la finalització del contracte:

Si el treballador vol finalitzar la relació abans que acabi 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 pot 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 té dret a la cobertura d'atur.

Si el treballador ha finalitzat anticipadament el contracte per baixa voluntària o dimissió i segons el contracte el treballador tenia dret a reduccions i bonificacions de la Seguretat Social, l'empresa ha de retornar-les?

No, si l'empresa i el treballador tenien els requisits per a la bonificació i reducció, aquestes es generen i consoliden fins al moment de la finalització del contracte.

En quina situació queda l'empresa que s'havia aplicat reduccions i bonificacions de la Seguretat Social i acomiada al treballador/a en contracte de formació?

En el cas que l'empresa hagués acomiadat al treballador de manera reconeguda improcedent o per acomiadament col·lectiu declarat improcedent, queda exclòs per un període de 12 mesos d'aplicar-se bonificacions, per un nombre igual de contractes als contractes bonificats que hagués extingit. Tret d'altres possibles mesures sancionadores que pugui imposar la Seguretat Social

Si el treballador continua a l'empresa amb un altre contracte, el temps treballat en contracte per a la formació li computa com antiguitat?

Sí i no es pot concertar un nou període de prova.

Pas 15

El fa el centre

Finalitzar l'acord formatiu qBID Dual

El tutor del centre finalitza l'acord formatiu a l'aplicatiu qBID

dual.

DOCUMENT PROVISIONAL

Passos que cal fer per signar un contracte a temps parcial amb vinculació formativa

Resum des passos a seguir

(alguns d'ells són simultanis)

1. Informar-se de la situació personal del futur alumnat aprenent.
2. Revisar les condicions del contracte a temps parcial amb vinculació formativa (temporal o indefinit)
3. Informar a l'empresa en relació al contracte a temps parcial amb vinculació formativa
4. Assegurar-se que el futur alumne aprenent té el NASS (Número d'afiliació a la Seguretat Social)
5. Assegurar-se que l'alumne és demandant d'ocupació
6. La formació en el contracte a temps parcial amb vinculació formativa
7. Generar l'acord formatiu i el pla d'activitats
8. Donar d'alta a l'alumnat treballador a la Seguretat Social
9. Seleccionar i formalitzar el tipus de contracte a temps parcial amb vinculació formativa
10. Gestionar administrativament la relació laboral. Cotitzacions a la Seguretat Social i Rebuts salarials (nòmines)
11. Gestionar la prevenció de riscos laborals
12. Gestionar administrativament la relació en contracte. Baixes, Incapacitat Laboral Transitòria (ILT)
13. Finalitzar el contracte
14. Finalitzar l'acord formatiu qBID Dual

DOCUMENT PROVISIONAL

Pas 1

El fa el centre

Informar-se de la situació personal del futur alumnat aprenent.

Si l'empresa decideix aquesta modalitat de contracte cal revisar si l'alumnat s'ajusta als requisits per poder contractar-lo en aquesta modalitat amb reducció. Per tant cal verificar:

- 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

A les preguntes freqüents (FAQ's) de la plataforma Odissea trobareu més informació

Si té **algun** dels requisits següents:

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

DOCUMENT PROVISIONAL

- No haver finalitzat una relació laboral indefinida en una altra empresa, en els 3 mesos previs a formalitzar el contracte, sempre que la relació no hagi finalitzat per acomiadament improcedent o col·lectiu.

Pas 2

Centre i
empresa

Revisar les condicions del contracte a temps parcial amb vinculació formativa (temporal o indefinit)

Es tracta d'un contracte de treball que es pot fer fins que la taxa d'atur es situï per sota del 15%.

Les condicions de la relació laboral són regulades pel conveni col·lectiu aplicable a l'empresa i en el seu defecte per l'Estatut dels Treballadors (ET)

- **Durada.** Per temps indefinit o durada determinada (hi ha diverses modalitats de contracte a elegir)
- **Marc horari.** Segons contracte, conveni col·lectiu aplicable a l'empresa
- **Total hores per 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)
- **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

A l'annex trobareu la taula comparativa contracte i beca i la guia de contractes del SEPE que us pot ser útil.

Consulteu les FAQs a la plataforma Odissea

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

Aclariments sobre la relació en contracte a temps parcial amb vinculació formativa.

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 8 hores/dia i 40 hores/setmana, entre formació i treball, i excepcionalment i amb autorització prèvia de la DGFPiERE el límit serà de 10 hores/dia i 50 hores/setmana, entre formació i treball, sempre que els alumnes siguin majors d'edat.

Quin període de prova té el treballador?

L'establert en el conveni col·lectiu o contracte.

DOCUMENT PROVISIONAL

Pas 3

Centre i
empresa

Informar a l'empresa amb relació a poder establir al contracte a temps parcial amb vinculació formativa

Requisits que ha de complir l'empresari per poder accedir a les bonificacions a la Seguretat Social durant el contracte:

- Ser 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 fet acomiadaments declarats improcedents els 6 mesos anteriors al contracte, pel mateix grup professional.
- Mantenir el mateix nivell d'ocupació. (el mateix nombre de treballadors i jornades de treball) En un període de temps equivalent a la durada del contracte, amb un màxim de 12 mesos.

Quotes a la Seguretat Social:

- 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 pot ser prorrogat durant 12 mesos més sempre que el treballador acreditï haver rebut la formació també en aquest 2n any o en els 6 mesos anteriors a la renovació.

Trobareu més informació a: Guia de contractes SEPE, la Guia de bonificacions/reduccions a la contractació laboral SEPE i les FAQs ODISSEA



Aclariments sobre la pèrdua de la reducció de quotes a la Seguretat Social de l'empresa en cas de no manteniment del nombre de treballadors (o sigui el mateix d'ocupació):

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.

DOCUMENT PROVISIONAL

Pas 4
El fa el centre

Assegurar-se que el futur alumne aprenent té el NASS (Número d'Afiliació a la Seguretat Social)

En el cas 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

El document a emplenar, anomenat [TA-1](#) el trobareu a:

http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/Afiliacion/Servicios%20Modelosdesolicitud31190/ModeloTA1Solicitud572/index.htm

La pàgina web de la Seguretat Social per accedir té un aspecte similar al que us mostrem aquí.



Consta de tres pàgines, la primera és informativa i les altres dues són per introduir les dades.

TA-1-C
REGISTRE DE PRESENTACIÓ

SOL·LICITUD: D'AFILIACIÓ A LA SEGURETAT SOCIAL, ASSIGNACIÓ DE NÚMERO DE SEGURETAT SOCIAL I VARIACIÓ DE DADES

1. DADES DEL SOL·LICITANT

1.1 PRIMER COGNOM: _____ SEXE: _____ NÚM. DE DOCUMENT IDENTIFICATIU: _____

1.2 SEGON COGNOM: _____ PASAPORT: _____ 1.3 NÚM. DE DOCUMENT IDENTIFICATIU: _____ 1.4 NÚM. DE DOCUMENT IDENTIFICATIU: _____ 1.5 NÚM. DE DOCUMENT IDENTIFICATIU: _____

1.6 DATA DE NAIXEMENT: _____ 1.7 DATA DE NAIXEMENT: _____ 1.8 DATA DE NAIXEMENT: _____

1.9 LLOC O MUNICIPI DE NAIXEMENT: _____ 1.10 PROVÍNCIA DE NAIXEMENT: _____ 1.11 PAÍS DE NAIXEMENT: _____

1.12 GÈNERA DE DISCAPACITAT: _____ 1.13 NACIONALITAT: _____ 1.14 CODI DE SOL·LICITA (còpia nacional i Unió Europea): _____

1.15 TIPO DE VIA: _____ 1.16 NOM DE LA VIA PÚBLICA: _____ 1.17 BLOC: _____ 1.18 NÚM.: _____ 1.19 ESCALA: _____ 1.20 PES: _____ 1.21 PORTA: _____ 1.22 CODI POSTAL: _____

1.23 MUNICIPI / ENTITAT D'ÀMBIT TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPI: _____ 1.24 PROVÍNCIA: _____ 1.25 TELÈFON: _____

1.26 CORREU ELECTRÒNIC: _____

1.27 ACCEPTO ENVIARME COMUNICACIONS INFORMATIVES DE LA SEGURETAT SOCIAL: SI NO 1.28 TELÈFON MÒBIL: _____

2. DADES RELATIVES A LA SOL·LICITUD (Marqueu amb una "X" l'opció correcta)

2.1 AFILIACIÓ A LA SEGURETAT SOCIAL: 2.2 ASSIGNACIÓ DE NÚMERO DE SEGURETAT SOCIAL: 2.3 VARIACIÓ DE DADES:

2.4 CAUSA DE LA VARIACIÓ DE DADES: _____

2.5 Si el document s'envia amb altres sol·licituds: _____

3. DADES RELATIVES A LA NOTIFICACIÓ (Marqueu amb una "X" l'opció correcta)

3.1 Adreça de lloc de la notificació, l'adreça de l'adreça de correu electrònic o el correu físic: Si que indica en les dades del sol·licitant Si que indica a continuació

3.2 TIPO DE VIA: _____ 3.3 NOM DE LA VIA PÚBLICA: _____ 3.4 BLOC: _____ 3.5 NÚM.: _____ 3.6 ESCALA: _____ 3.7 PES: _____ 3.8 PORTA: _____ 3.9 CODI POSTAL: _____

3.10 MUNICIPI / ENTITAT D'ÀMBIT TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPI: _____ 3.11 PROVÍNCIA: _____ 3.12 TELÈFON: _____

3.13 LLOC, DATA I SIGNATURE DEL SOL·LICITANT: _____

3.14 LLOC, DATA I SIGNATURE DE L'EMPRESARI, REPRESENTANT, OBRER O EMPLEAT: _____

3.15 ORGAN AL QUAL S'ADREÇA LA SOL·LICITUD: DIRECCIÓ PROVINCIAL O ADMINISTRACIÓ DE LA TASS: _____

RESGUARD DE SOL·LICITUD D'AFILIACIÓ A LA SEGURETAT SOCIAL, ASSIGNACIÓ DE NÚMERO DE SEGURETAT SOCIAL I VARIACIÓ DE DADES (TA-1-C)

En la data que s'indica en aquest document ha tingut entrada, en el registre d'aquesta Direcció Provincial o Administració de la Seguretat Social, la sol·licitud de les dades de la qual figuren a continuació:

DADES DEL TREBALLADOR / DE LA TREBALLADORA

COGNOMS I NOM: _____

NÚM. DE SEGURETAT SOCIAL: _____ NÚM. DE DOCUMENT IDENTIFICATIU: _____

AFILIACIÓ A LA SEGURETAT SOCIAL: ASSIGNACIÓ DE NÚMERO DE SEGURETAT SOCIAL:

VARIACIÓ DE DADES:

CAUSA DE LA VARIACIÓ DE DADES: _____

REGISTRE D'ENTRADA

ESMENA VO MILLORA DE LA SOL·LICITUD D'AFILIACIÓ A LA SEGURETAT SOCIAL, ASSIGNACIÓ DE NÚMERO DE SEGURETAT SOCIAL I VARIACIÓ DE DADES (TA-1-C)

La sol·licitud d'afiliació, assignació de número de Seguretat Social i variació de dades, les dades de la qual figuren a continuació, no reuneix els requisits que estableix l'article 66 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, i/o els que estableix el Reglament general aprovat per Reial decret 84/1996, de 26 de gener, per la qual cosa no es pot dictar resolució expressa en el mateix acte de la presentació de la sol·licitud.

DADES DEL TREBALLADOR / DE LA TREBALLADORA

COGNOMS I NOM: _____

NÚM. DE SEGURETAT SOCIAL: _____ NÚM. DE DOCUMENT IDENTIFICATIU: _____

AFILIACIÓ A LA SEGURETAT SOCIAL: ASSIGNACIÓ DE NÚMERO DE SEGURETAT SOCIAL:

VARIACIÓ DE DADES:

CAUSA DE LA VARIACIÓ DE DADES: _____

De conformitat amb el que estableix l'article 68 de la Llei 39/2015, en un termini de DIEU DIES, eixa sol·licitant ha desistit de la petició i es dicta la resolució corresponent, la qual es notifica a la Inspecció de Treball i Seguretat Social a l'efecte pertinet.

REGISTRE DE SORTIDA

TERMINI DE RESOLUCIÓ: El termini màxim per a dictar i notificar la resolució sobre la present sol·licitud serà de quaranta cinc dies, comptats a partir de la data de la seva entrada en el Registre de l'Administració de la Seguretat Social competent per a la seva tramitació. El termini indicat podrà ser suspès quan hagi de requerir-se l'esmena de deficiències i l'aportació de documents i altres elements de judiciament necessaris, així com en la resta dels supòsits de l'art. 22.1 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques. Transcorregut l'esmentat termini sense que recalgui resolució expressa, la sol·licitud podrà entendre's estimada, la qual cosa es comunica a efectes de l'establert a l'article 21.4 de la Llei 39/2015.

DOCUMENT PROVISIONAL

Pas 5

El fa el centre

Assegurar-se que l'alumne és demandant d'ocupació

En el cas 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

Pas 6

Centre i empresa

La formació en el contracte a temps parcial amb vinculació formativa

Requisits del treballador:

El treballador ha d'acreditar que està fent o ha rebut la formació els 6 mesos previs a la celebració del contracte i que aquesta formació està vinculada específicament al lloc de treball per ocupar a l'empresa.

Aclariments sobre la formació amb relació als títols de Formació Professional

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

A l'empresa, per poder fer aquest contracte, no li cal per normativa laboral que la formació estigui vinculada; però si signa un conveni de col·laboració amb un centre educatiu amb la finalitat que l'alumne d'un cicle formatiu faci la seva estada a l'empresa desenvolupant un pla d'activitats concret, la feina a l'empresa ha d'estar vinculada amb al títol de formació professional en qüestió.

Pas 7

El fa el centre

Generar l'acord formatiu i el pla d'activitats

Tota la informació referent a aquest pas la trobareu a les plataformes QbiD i Odissea.

Pas 8

El fa l'empresa

Donar d'alta a l'alumnat treballador a la Seguretat Social

Si l'empresa en el moment d'iniciar aquests tràmits no té cap treballador cal fer l'alta amb el document [TA-6](#).

DOCUMENT PROVISIONAL

http://www.seg-social.es/Internet_1/Empresarios/Inscripcion/Servicios/Modelosdesolicitud31193/ModeloTA6Solicitud48532/index.htm

Sistema RED. Quan es fa l'alta s'ha 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 "Condicció 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"

Pas 9

El fa
l'empresa

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

- **Contracte de treball temporal.** En la pàgina 3, escolliu a temps parcial amb vinculació formativa. En la pàgina 13, el tipus de contracte, segons siguin les necessitats de l'empresa: 501 Obra o servei determinat, 502 Eventual per circumstàncies de la producció o 510 Interinitat a temps parcial.
- **Contracte de treball indefinit.** En la pàgina 3, escolliu a temps parcial amb vinculació formativa. En la pàgina 11, el tipus de contracte, segons siguin les necessitats de l'empresa: 200 Temps parcial o 300 Fix discontinu.

Cal tenir en compte:

- "Formació acreditable o promoguda pels Serveis d'Ocupació Públics" s'hi ha de fer constar el títol del cicle formatiu.
- Recordeu 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.

Pas 10

El fa
l'empresa

Gestionar administrativament la relació laboral. Cotitzacions a la Seguretat Social i Rebutos salarials (nòmines)

La cotització a la Seguretat Social per a l'any 2017:

DOCUMENT PROVISIONAL

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

Tipus de cotització:

Empresa:

Contingències comunes (CC): 23,6 %

Atur: 5,5 % contracte indefinit i 6,7 % contracte temporal

FOGASA: 0,2 %

Formació Professional (FP): 0,6 %

Empreses amb menys 250 treballadors: reducció 100%.

Igual o més 250 treballadors: reducció del 75%.

De la quota empresarial per CC , durant 12 mesos, possible pròrroga 12 mesos més. Fins taxa d'atur per sota del 15%

Treballador:

CC: 4,7 %

Atur: 1,55 %contracte indefinit i 1,60 % contracte temporal

FP: 0,10 %



Cal tenir en compte en relació al full salarial (nòmina):

- La percepció mensual és 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 depèn de la situació personal i familiar del treballador. La retenció mínima és un 2% en els contractes temporals.

Pas 11

El fa
l'empresa

Gestionar la prevenció de riscos laborals

És d'aplicació la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (PRL) i altra normativa de prevenció de riscos laborals a l'empresa.

DOCUMENT PROVISIONAL



Aspectes que cal tenir en compte:

- 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 hagin rebut 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 a la resta de treballadors, ha d'avaluar el lloc de treball abans de la incorporació del menor i assegurar-se que no es tracta 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

Pas 12

El fa
l'empresa

Gestionar administrativament la relació en contracte. Baixes, Incapacitat Laboral Transitòria (ILT)

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 té 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. L'empresa es farà càrrec del cost de la baixa del 4t al 15è dia.
- En el cas d'accident de treball té 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.seq-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/47198.pdf>



Aspectes que cal tenir en compte:

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 (si és a temps parcial dependent del Coeficient Global de Parcialitat). 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.

Gestió d

Pas 13

El fa
l'empresa

Finalitzar el contracte

En contractes temporals de durada superior a l'any, a l'atansar-se el termini de finalització del contracte, l'empresa ha de preavisar amb una antelació mínima de 15 dies. En el seu defecte els ha 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, ha de 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 sobre la finalització del contracte:

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

Ha d'avisar 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 pot descomptar de la liquidació la penalització segons reguli el conveni col·lectiu, usualment un dia de salari per cada dia de manca de preavis. No té dret a la cobertura d'atur.

Si el treballador ha finalitzat anticipadament el contracte per baixa voluntària o dimissió i el contracte tenia dret a reduccions i bonificacions de la Seguretat Social, l'empresa ha de retornar-les?

No, si l'empresa i el treballador tenien els requisits per a la bonificació i reducció, aquestes es generen i consoliden fins al moment de la finalització del contracte.

En quina situació queda l'empresa que s'havia aplicat reduccions i bonificacions de la Seguretat Social i acomiada al treballador/a en contracte a temps parcial amb vinculació formativa?

En el cas que l'empresa hagués acomiadat al treballador de manera reconeguda improcedent o per acomiadament col·lectiu declarat improcedent, quedarà exclosa per un període de 12 mesos d'aplicar-se bonificacions, per un nombre igual de contractes als contractes bonificats que hagués extingit. Tret d'altres mesures sancionadores que imposi la Seguretat Social

Si el treballador continua a l'empresa amb un altre contracte, el temps treballat en contracte a temps parcial amb vinculació formativa computarà com antiguitat?

Sí i no es pot concertar un nou període de prova.

DOCUMENT PROVISIONAL

Pas 14

El fa el
centre

Finalitzar l'acord formatiu qBID Dual

El tutor de l'empresa fa les valoracions a la plataforma, el tutor de centre revisa la informació continguda i l'alumne informa amb les seves valoracions.

DOCUMENT PROVISIONAL

Passos que cal fer per signar una beca formativa

Resum dels passos a seguir

(alguns d'ells són simultanis)

- 1. Verificar que l'aprenent compleix els requisits mínims**
- 2. Revisar les condicions de l'acord beca (estada a l'empresa)**
- 3. Revisar les condicions amb relació a la Seguretat Social (pràctiques curriculars externes)**
- 4. Assegurar-se que el futur alumne aprenent té el NASS (Número d'Afiliació a la Seguretat Social)**
- 5. Generar l'acord formatiu i el pla d'activitats**
- 6. Donar d'alta l'alumnat becari a la Seguretat Social**
- 7. Gestionar administrativament la relació en beca. Cotitzacions a la Seguretat Social i Rebuts de compensació econòmica per formació**
- 8. Finalitzar la beca formativa**
- 9. Finalitzar l'acord formatiu qBID Dual**

DOCUMENT PROVISIONAL

Si l'empresari ha decidit finalment l'opció de beca formativa, cal seguir els passos indicats a continuació per evitar errors i maldecaps:

Pas 1

El fa el centre

Verificar que l'aprenent compleix els requisits mínims i si rep prestacions o subsidis

- Estar matriculat al centre
- Edat mínima 16 anys. No hi ha límit d'edat màxima
- Disposar de DNI/NIE – per poder sol·licitar posteriorment, si s'escau, el Número d'Afiliació a la Seguretat Social (NASS)
- Permís de residència per a persones estrangeres
- Percepció de prestacions i/o subsidis

Pas 2

El fa el centre

Revisar les condicions de l'acord beca (estada a l'empresa)

- Durada – de 2 a 10 mesos per curs escolar
- Pròrroga –1 pròrroga finalitzats els 10 mesos
- Marc horari general – de 06.00 a 22.00 hores
- Màxim hores – 8 hores/dia i 40 hores/setmana com a suma de les hores formatives al centre i a l'empresa
- Dies d'estada- de dilluns a diumenge (màxim 6 dies/setmana)
- Calendari de l'estada – segons acord de seguiment de conveni (calendari escolar o laboral)
- Mesos aptes per a l'estada – tot el curs escolar, de setembre a agost (agost, amb designació per part del director/a de persona responsable per fer el seguiment)
- Si l'alumne és menor d'edat no es permet estada nocturna ni en règim de torns.

DOCUMENT PROVISIONAL

Si l'activitat ho requereix es poden autoritzar marcs horaris diferents als esmentats, prèvia sol·licitud a la Direcció General de Formació Professional Inicial i Ensenyaments de Règim Especial

A Odissea trobareu enllaç al model de conveni de col·laboració i una taula comparativa de contracte i beca

Aclariments sobre la beca



És possible que l'estada tingui un límit superior d'hores?

En el cas de sectors d'activitat especials i prèvia sol·licitud a la DGFPiERE es poden fer fins un màxim de 10 h/dia i 50 h/setmana com a suma de les activitats d'aprenentatge desenvolupades al centre i a l'empresa. En període no lectiu el màxim és de 8h/dia i 40 h/setmana

És possible un altre marc horari?

Prèvia autorització de la DGFPiERE pot fer-se l'estada en horari nocturn o a torns, sempre que l'alumnat aprenent sigui major d'edat.

Pas 3

El fa el centre

Revisar les condicions amb relació a la Seguretat Social (pràctiques curriculars externes)

Una persona becària té una relació assimilada a la d'un treballador per compte aliè segons el RD 1493/2011 de 24 d'octubre, pel qual es regulen els termes i condicions d'inclusió a la Seguretat Social de les persones participants en programes formatius. Per incloure un becari en el sistema de la Seguretat Social, aquest ha de complir un seguit de condicions:

- Participar en un programa formatiu que inclogui pràctiques
- Que el programa estigui dirigit a l'obtenció d'una titulació de formació professional
- Que les pràctiques es facin en empreses o institucions públiques o privades i que rebin una compensació econòmica
- Que aquests programes no constitueixin una autèntica relació laboral.

Totes aquestes condicions les compleixen les estades a l'empresa dels cicles formatius en alternança dual.



Aclariments sobre la beca

El període d'estada a l'empresa dóna dret a la prestació d'atur?

No, ja que ni la persona becària, ni l'empresa cotitzen per atur i no es tracta d'una relació laboral.

Quines prestacions té dret a rebre l'alumnat becari?

Té dret al llarg de la durada de la seva pràctica de formació a rebre prestacions de la Seguretat Social com la baixa per malaltia, la de maternitat o paternitat si compleix els requisits de mancaça als quals s'ha fet referència en el contracte de formació i aprenentatge.

El període de l'estada a l'empresa computa a efectes de jubilació o viduitat ?

Sí, atès que la relació és assimilada a la laboral, a efectes de la Seguretat Social.

És compatible la compensació econòmica de la beca amb la percepció d'un subsidi o prestació contributiva d'atur?

L'alumne cobra una prestació d'atur

Sovint passa que algun alumne està cobrant alguna prestació com per exemple l'atur. El fet de rebre una compensació econòmica per la beca formativa en concepte d'ajut als estudis, desplaçaments, etc. pot suscitar la pregunta si és compatible la beca formativa amb la prestació d'atur, la resposta es **SI**, la beca formativa és compatible amb la prestació d'atur, sempre que:

- L'alta es faci en el col·lectiu general 986 i col·lectiu específic 9928.
- La jornada diària a l'empresa no es faci en règim d'exclusivitat.
- La compensació econòmica que rebi l'alumne sigui en concepte d'ajut l'estudi, manutenció, transport, etc.

Als efectes que aquesta compatibilitat es contempli per part del SEPE, és recomanable comunicar a la Direcció Provincial del SEPE corresponent, just iniciat l'acord beca, que aquest becari aprenent ha estat donat d'alta amb el codi de col·lectiu específic 9928 "pràctiques curriculars externes", relació compatible amb la prestació d'atur segons el Reial decret 200/2006 punt 8, que rep solament una compensació o ajut per a la seva realització i que l'activitat a l'empresa no implica dedicació exclusiva.

A Odissea trobareu la circular de la DGFPIERE sobre la compatibilitat de la prestació d'atur i beca

Gest

DOCUMENT PROVISIONAL



Aclariments sobre la beca

L'alumne cobra una prestació no contributiva o subsidi

També es consideren compatibles amb la beca, si bé hi ha alguns subsidis condicionats a la no superació d'un determinat nivell de renda, que pel fet de percebre una beca poden disminuir en quantitat o fins i tot deixar de percebre's. Sempre s'ha de consultar prèviament l'organisme corresponent pagador del subsidi.

En aquest enllaç podeu trobar més informació.

http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/TramitesyGestiones/PrestacionporDesemp47006/index.htm

Pas 4

El fa el centre

Assegurar-se que el futur alumne aprenent té el NASS (Número d'Afiliació a la Seguretat Social)

Per poder fer estades a les empreses és necessari disposar del NASS. En el cas que no el tingui cal assessorar a l'alumnat sobre com 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

En aquesta adreça trobareu la llista d'oficines de la Seguretat Social i podreu seleccionar la més propera a l'adreça on viu l'alumne.

El model de document TA-1 és l'imprès que cal utilitzar per demanar el NASS. El trobareu a l'adreça:

The screenshot shows the official website of the Spanish Social Security system. The main navigation bar includes 'Inicio', 'Mapa Web', 'Ayuda', 'Glossari', and 'Accesibilitat'. The 'SEDE ELECTRÓNICA' section is active, displaying a search bar and a list of related services. A red circle highlights the link for 'Model TA.1 - Sol·licitud d'afiliació a la Seguretat Social, assignació de número de la Seguretat Social i modificació de les dades'. Below this, there is a table with columns for 'Documento', 'Descarga del fichero', 'Formato', 'Dimensiones', and 'Fecha', with one entry for a PDF file of 295 K dated 13/12/2016.

http://www.seg-social.es/Internet_2/Trabajadores/Afiliacion/Servicios%20Modelosdesolicitudde31190/ModeloTA1Solicitudde572/index.htm

DOCUMENT PROVISIONAL

El TA-1 és un document en format pdf que podeu descarregar des de la web en diversos idiomes.

Cal emplenar el document amb cura perquè les dades són rellevants i no hi ha d'haver errades.

El model de document consta de tres pàgines, la primera és informativa i amb les instruccions per emplenar-lo correctament. Les altres dues demanen dades de la persona que sol·licita el NASS.

Un cop emplenat, cal portar-lo a registre a l'oficina de la Seguretat Social que haureu triat abans.

Pas 5 El fa el centre

Generar l'acord formatiu i el pla d'activitats

L'acord formatiu és el document que signen les tres parts:

centre, empresa i aprenent. S'hi s'especifiquen les particularitats de l'estada formativa a l'empresa: horari, inici i final de l'estada, compensació econòmica, lloc on es fa l'estada, etc.

Aquest document es genera des de la plataforma qBiD i les dades s'informen directament en ella.

El pla d'activitats també s'emplena utilitzant la plataforma qBiD i conté totes les activitats educatives i d'aprenentatges que l'aprenent seguirà al llarg de tota l'estada a l'empresa.

DOCUMENT PROVISIONAL

Pas 6

El fa
l'empresa

Donar d'alta l'alumnat becarí a la Seguretat Social

Si no té el codi de compte de cotització, l'empresa haurà de sol·licitar un de nou per incloure als becaris en el Règim General de la Seguretat Social:

- Si l'empresa no té treballadors, Alta TA-6
- Si l'empresa ja té treballadors, Alta TA-7, nou compte de cotització per a becaris. **codi de compte secundari TRL 986 i col·lectiu específic (9928)**

Important: la data d'alta a la Seguretat Social ha de concordar amb la data d'inici de l'acord formatiu generat a través del qBID Dual.

Model TA-6. El trobareu a l'adreça web:

http://www.seg-social.es/Internet_1/Empresarios/Inscripcion/Servicios/Modelosdesolicitud48532/index.htm


El model de document és un pdf que es pot descarregar directament des de la pàgina web i que cal emplenar i lliurar al registre de qualsevol oficina de la Seguretat Social.


El document té 6 pàgines entre les instruccions i les dades pròpiament demanades.

The screenshot shows the official website of the Spanish Social Security system (Seguridad Social). The page is titled 'Empresarios' and displays a navigation menu with options like 'Conócenos', 'Normalativa', 'Información Económico Financiera', 'Estadísticas, Presupuestos y Estudios', 'Trabajadores', 'Pensionistas', and 'Empresarios'. The main content area features a breadcrumb trail: 'Estás en: Inicio » Empresarios » Inscripción » Servicios de Inscripción » Modelos de solicitudes de empresarios » Modelo TA.6 - Solicitud de inscripción en el sistema de la Seguridad Social'. Below this, the title 'Modelo TA.6 - Solicitud de inscripción en el sistema de la Seguridad Social' is shown. A note states: 'Los campos del formulario deberán rellenarse con letras en mayúsculas.' A table provides download information for the document:

Documento	Descarga del fichero	Formato	Tamaño	Fecha
TA.6			341 Kb	14/12/2016

DOCUMENT PROVISIONAL

 MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

 TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

TA.6-C

Registre de presentació Registre d'entrada

SOL·LICITUD D'INSCRIPCIÓ AL SISTEMA DE SEGURETAT SOCIAL

1. DADES D'ENQUADRAMENT AL SISTEMA DE SEGURETAT SOCIAL

1.1 REGIM (vegeu punt 1 d'instruccions) 1.2 SISTEMA ESPECIAL (vegeu punt 1 d'instruccions)

DATA D'INSCRIPCIÓ
Dia: Mes: Any:

2. DADES DE L'EMPRESARI SOL·LICITANT

2.1 NOM I COGNOMS DEL SOL·LICITANT O RAÓ SOCIAL

2.2 NOM COMERCIAL O ANAGRAMA

2.3 TIPUS DE DOCUMENT IDENTIFICATIU (Marqueu amb una "X") 2.4 NÚM. DE DOCUMENT IDENTIFICATIU 2.5 NÚMERO DE SEGURETAT SOCIAL

DNI: CIF: TARGETA DE ESTRANGER: ALTRE DOCUMENT: 2.4 NÚM. DE DOCUMENT IDENTIFICATIU 2.5 NÚMERO DE SEGURETAT SOCIAL

3. DADES DE CONSTITUCIÓ DE L'EMPRESA

3.1 DATA 3.2 TIPUS REGISTRE 3.3 NÚMERO 3.4 PROVÍNCIA 3.5 TOM

Dia: Mes: Any: 3.6 LLIBRE 3.7 FOLI 3.8 SECCIÓ 3.9 FULL 3.10 HA

4. DOMICILI PARTICULAR O SOCIAL

4.1 DOMICILI

USUA: NOM DE LA VIA PÚBLICA BLOC NÚM. BIS ESCALA PIS PORTA CODI POSTAL

MUNICIPI/ENTITAT D'ÀMBIT TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPI PROVÍNCIA

4.1 TELEFON.FIX MÒBIL CORREU ELECTRÒNIC

5. DADES RELATIVES A L'ACTIVITAT ECONÒMICA

5.1 ACTIVITAT ECONÒMICA 5.2 IAE 5.3 CODI CNIE 2009

5.4 CONVENI COL·LECTIU (CODI I DESCRIPCIÓ)

5.5 MARQUEU AMB UNA "X" SI ES TRACTA DE:

5.6 MARQUEU AMB UNA "X" SI ES TRACTA DE:
 TREBALLADORS D'ESTRUCTURA CENTRE DOCENT SUBVENCIONAT CENTRE ESPECIAL D'OCCUPACIÓ
 TREBALLADORS CREDITES NO SUBVENCIONAT

5.8 TREBALLADORS PER COMpte D'ALTRE O ASSIMILATS AMB EXCLUSIÓ DE COTITZACIÓ

5.7 TREBALLADORS DEL REGIM GENERAL AMB COEFICIENT REDUCTOR DE L'EDAT DE JUBILACIÓ
FERROVIARIS PERSONAL DE VIOLERS ESTATUT DEL LIBRE

4.1 DOMICILI

USUA: NOM DE LA VIA PÚBLICA BLOC NÚM. BIS ESCALA PIS PORTA CODI POSTAL

MUNICIPI/ENTITAT D'ÀMBIT TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPI PROVÍNCIA

6. PER A LES NOTIFICACIONS, ASSENYALEU COM A DOMICILI PREFERENT (Marqueu amb una "X" l'opció correcta)

6.1 DOMICILI PARTICULAR O SOCIAL DE L'EMPRESARI (PUNT 4.1) 6.2 DOMICILI D'ACTIVITAT ECONÒMICA (PUNT 5.4)

7. DADES DE SEGURETAT SOCIAL DE L'EMPRESA

7.1 ENTITAT ACCIDENTS DE TREBALL I MALALTIES PROFESSIONALS (NÚM. I DENOMINACIÓ) 7.2 ENTITAT AMB QUE COBREN LA INCAPACITAT TEMPORAL PER CONTINGÈNCIES COMUNS
MARQUEU AMB UNA "X": ENTITAT GESTORA MATEIXA

8. DADES RELATIVES AL REPRESENTANT

8.1 NOM I COGNOMS

8.2 TIPUS DE DOCUMENT IDENTIFICATIU (Marqueu amb una "X") 8.3 NÚM. DE DOCUMENT IDENTIFICATIU 8.4 NÚMERO DE SEGURETAT SOCIAL

DNI: TARGETA DE ESTRANGER: ALTRE DOCUMENT: 8.3 NÚM. DE DOCUMENT IDENTIFICATIU 8.4 NÚMERO DE SEGURETAT SOCIAL

9. DADES PER A LA DOMICILIACIÓ DEL PAGAMENT DE QUOTES (En el Sistema Especial d'Empleats de la Llar)

9.1 CODI INTERNACIONAL COMpte BANCARI (IBAN) 9.2 TIPUS DE DOCUMENT IDENTIFICATIU 9.3 NÚM. DE DOCUMENT IDENTIFICATIU

DOCUMENT IDENTIFICATIU DEL TITULAR DEL COMpte DE CÀRREC 9.3 NÚM. DE DOCUMENT IDENTIFICATIU 9.4 NÚMERO DE DOCUMENT IDENTIFICATIU

DNI: CIF: TARGETA DE ESTRANGER: ALTRE DOCUMENT: 9.3 NÚM. DE DOCUMENT IDENTIFICATIU 9.4 NÚMERO DE DOCUMENT IDENTIFICATIU

Data: DATA I SIGNATURA DEL SOL·LICITANT Data: REPRESENTANT (DATA, SIGNATURA I SEGELL)

Signatura Signatura

ESMENYO MILLORA REULEREDA

ORGAN AL QUAL S'ADREÇA LA SOL·LICITUD: DIRECCIÓ PROVINCIAL O ADMINISTRACIÓ DE LA TGS: _____


TA.6-C (provisional)

Model TA-7. El trobareu a l'adreça web:


<http://www.seq-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/48802.pdf>

Com en el cas anterior, també es tracta d'un document pdf que cal descarregar de la web, emplenar i registrar en una de les oficines de la Seguretat Social.

DOCUMENT PROVISIONAL



MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



TRESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

TA.7-C

Registre de presentació Registre d'entrada

SOL·LICITUD D'ALTA, BAIXA I VARIACIÓ DE DADES DE COMPTE DE COTITZACIÓ

CCC

DATA D'INICI O CESSAMENT D'ACTIVITAT, O VARIACIÓ DE DADES

1. DADES DE L'EMPRESARI SOL·LICITANT

1.1 NOM I COGNOMS DEL SOL·LICITANT O RAÓ SOCIAL

1.2 CCC PRINCIPAL

1.3 TIPUS DE DOCUMENT IDENTIFICATIU (Marqueu amb una "X")

DNI: CIF: TARGETA DE ESTRANGER: ALTRE DOCUMENT:

1.4 NÚM. DE DOCUMENT IDENTIFICATIU 1.5 NÚMERO DE SEGURITAT SOCIAL

2. DADES RELATIVES A LA SOL·LICITUD (Marqueu amb una "X" l'opció correcta)

2.1 CAUSA DE L'ALTA, BAIXA O VARIACIÓ DE DADES

ALTA BAIXA VARIACIÓ DE DADES

3. DADES D'ENQUADRAMENT AL SISTEMA DE SEGURITAT SOCIAL

3.1 RÈGIM DE SEGURITAT SOCIAL (Marqueu amb "X")

RÈGIM GENERAL
 RÈGIM ESPECIAL DEL MAR
 RÈGIM ESPECIAL DE LA MINERIA DEL CARBÓ
 ASSEGURANÇA ESCOLAR
 CONCERT D'ASSISTÈNCIA SANITÀRIA

3.2 Si el RÈGIM DE SEGURITAT SOCIAL és el GENERAL, marqueu amb "X" el sector d'alguns dels col·lectius següents

ARTISTES
 PROFESSIONALS TÀURINS

3.3 Si el RÈGIM DE SEGURITAT SOCIAL és GENERAL, marqueu amb "X" el subsector en algun sistema especial

SISTEMA ESPECIAL AGRARI
 SISTEMA ESPECIAL PER A TREBALLADORS DE LA LLAR
 FRUITES, HORTALISSES I INDÚSTRIES DE CONSERVES VEGETALS
 MANIPULACIÓ I EMPAQUETATGE DE TOMAQUET FRESC
 TREBALLADORS FIXOS DISCONTINUS D'EMPRESES D'EXHIBICIÓ CINEMATOGRÀFICA
 TREBALLADORS FIXOS DISCONTINUS D'EMPRESES D'ESTUDI DE MERCAT I OPINIÓ PÚBLICA
 ALTRES

3.4 Si el RÈGIM DE SEGURITAT SOCIAL és ESPECIAL DEL MAR, marqueu amb "X" el GRUP DE COTITZACIÓ que correspongui i l'identificador de l'embarcació

GRUPS: I SA III IIII

IDENTIFICADOR DE L'EMBARCACIÓ

4. DOMICILI PARTICULAR O SOCIAL

4.1 DOMICILI

PRESEW NOM DE LA VIA PÚBLICA BLOC NÚM. BIS ESCALA FIS PORTA CODI POSTAL

MUNICIPI / ENTITAT D'ÀMBIT TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPI PROVÍNCIA TELÈFON FIX

5. DADES RELATIVES A L'ACTIVITAT ECONÒMICA

5.1 ACTIVITAT ECONÒMICA 5.2 IAE 5.3 CODI CNAE 2009

5.4 CONVENI COL·LECTIU (CODI I DESCRIPCIÓ)

5.5 MARQUEU AMB UNA "X" SI ES TRACTA DE:

ETT TREBALLADORS D'INFRASTRUCTURA CENTRE DOCENT SUBVENCIONAT CENTRE ESPECIAL D'OCCUPACIÓ

TREBALLADORS CEDITES NO SUBVENCIONAT

5.6 TREBALLADORS PER COMPTE D'ALTRE O ASSIMILATS AMB EXCLUSIÓ DE COTITZACIÓ

5.7 TREBALLADORS DEL RÈGIM GENERAL AMB COEFICIENT REDUCTOR DE L'EDAT DE AJUBAT

PERSONAL DE VOLADERS ESTATUT DEL MINER

6. DOMICILI

PRESEW NOM DE LA VIA PÚBLICA BLOC NÚM. BIS ESCALA FIS PORTA CODI POSTAL

MUNICIPI / ENTITAT D'ÀMBIT TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPI PROVÍNCIA TELÈFON FIX

6.1 PER A LES NOTIFICACIONS, ASSENYALEU COM A DOMICILI PREFERENT (Marqueu amb una "X" l'opció correcta)

DOMICILI PARTICULAR O SOCIAL (PUNT 4.1) DOMICILI DE L'ACTIVITAT ECONÒMICA (PUNT 5.1)

7. DADES DE SEGURITAT SOCIAL DE L'EMPRESA

7.1 ENTITAT ACCIDENTS DE TREBALL I MALALTIES PROFESSIONALS (NÚM. I DENOMINACIÓ)

7.2 ENTITAT AMB QUÈ CORRESPOND LA INCADOTANT TEMPORAL PER CONTINGÈNCIES COMUNES

MARQUEU AMB UNA "X": ENTITAT GESTORA MUTUA

8. DADES PER A LA DOMICILIACIÓ DEL PAGAMENT DE QUOTES

CODI INTERNACIONAL COMPTES BANCARIS (IBAN)

DOCUMENT IDENTIFICATIU DEL TITULAR DEL COMPTE DE CÀRREC

TIPUS DE DOCUMENT IDENTIFICATIU NÚM. DE DOCUMENT IDENTIFICATIU

SINGL CAP TÀMBOR ESTRANGER PRIVAT

DATA I SIGNATURA DEL SOL·LICITANT REPRESENTANT (DATA, SIGNATURA I SEGELL)

ESMENA I MILLORA REQUERIDA

ÒRGAN AL QUAL S'ADREÇA LA SOL·LICITUD: DIRECCIÓ PROVINCIAL O ADMINISTRACIÓ DE LA TGSS:

Pas 7
El fa
l'empresa

Gestionar administrativament la relació en beca. Cotitzacions a la Seguretat Social i Rebutts de compensació econòmica per formació

Al ser una relació formativa i no laboral no està regulada per l'Estatut dels Treballadors, ni pel conveni col·lectiu de l'empresa.

DOCUMENT PROVISIONAL

La cotització mensual a la Seguretat Social per l'any 2017 ha de ser de 38,06 € (entre cotització per contingències comunes i per accident de treball i malaltia) per becari, i per a aquest serà de 6,67 € (cotització per contingències comunes). La beca formativa té una bonificació del 100%, així no representa cap cost ni per a l'empresa, ni per al becari.

La gestió de les bonificacions beca sistema RED és operatiu des del setembre de 2014.

Les empreses a través del sistema RED (aplicació per gestionar altes, cotitzacions, etc.), trobaran les indicacions per fer-ho.

La relació del becari s'identifica amb el **codi 9928 Pràctiques curriculars externes** Reial decret-llei 8/2014 i al fer la liquidació de les bonificacions el codi de deducció és el CD07 (bonificacions), en el camp 1330 del fitxer FAN.

<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/198812.pdf>

La percepció mensual mínima de l'alumne becari està fixada en l'IPREM de l'any en curs (any 2017, 532,51 €/mes) en proporció al temps efectiu d'estada a l'empresa.

L'alumnat aprenent ha de rebre mensualment aquesta compensació o ajut a la formació, recollit en un rebut expedit per l'empresa. En el rebut ha de constar la percepció anteriorment esmentada, les cotitzacions a la Seguretat Social i un 2% de retenció mínima de l'IRPF.

Aclariments sobre la beca



La beca pot cotitzar a temps parcial?

No, al no ser una relació laboral no s'apliquen les normes de temps parcial. Amb independència de les hores mensuals d'estada a l'empresa la persona becària cotitza a temps complet.

La compensació econòmica per formació és equivalent a una nòmina?

No, atès que la relació amb l'empresa és formativa, no laboral.

La compensació econòmica inclou pagues extraordinàries?

No, atès que la relació amb l'empresa és formativa i no es tracta d'una relació laboral.

L'alumnat becari té dret a gaudir de vacances pagades?

No, atès que la relació amb l'empresa és formativa i no es tracta d'una relació laboral.

DOCUMENT PROVISIONAL

Aquesta informació també la trobareu a Odissea en format electrònic.

<http://odissea.xtec.cat/>

Pas 7.1

Gestionar la Prevenció de Riscos Laborals

Com que la beca no es considera una relació laboral no li és aplicable la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, ara bé, com qualsevol persona que accedeix a un centre de treball, ho ha de fer en condicions de seguretat. A més a més, és convenient que les empreses avaluin la interacció entre les tasques que duguin a terme els estudiants/becaris i els treballadors de l'empresa d'adscripció.



L'empresa ha de donar la formació específica i adient al lloc o llocs de treball que l'aprenent ocuparà al llarg de la seva estada.

Podeu trobar informació complementària:

http://treball.gencat.cat/ca/ambits/seguretat_i_salut_laboral/organitzacio_gestio_activitat_preventiva/fp_dual_i_pr/

Aspectes que cal tenir en compte

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 hagin rebut 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 l'aprenent 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 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.

Pas 7.2

Gestionar administrativament la relació en beca. Baixes, Incapacitat Laboral Transitòria (ILT)

Al ser una relació assimilada a la laboral a efectes de la seva inclusió en el règim de la Seguretat Social la persona becària té el mateix dret a rebre

DOCUMENT PROVISIONAL

prestacions per baixa que la resta de treballadors donats d'alta al Règim General de la Seguretat Social.

- En cas de malaltia comuna i accident no de treball té 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. El cost de la baixa des del 4t dia al 15è és a càrrec de l'empresa.
- 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.
- En el cas d'accident de treball o malaltia professional té 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>

DOCUMENT PROVISIONAL

Exemple de compensació econòmica amb beca

REBUT DE COMPENSACIÓ - BECA FORMATIVA	
Nom i cognoms de l'alumne aprenent:	Nom de l'empresa:
NIF/NIE:	CCC:
NASS:	CIF:
Categoria: becari en formació	Domicili:
Grup de cotització: 10	
Mes: de l'1 al 30 d'abril de 2017	
Compensació (ajut a la formació): Nombre d'hores de pràctiques formatives (equivalent a un treballador a mitja jornada)	266,25 €
Aportacions a la Seguretat Social (Contingències Comunes): Aportacions a la Seguretat Social (Contingències Comunes bonificades 100%)	6,67 € 6,67 €
Retenció IRPF 2%	- 5,32 €
TOTAL A PERCEBRE	260,93 €
Signatura i segell de l'empresa	Signatura del treballador
	30 d'abril de 2017
En la simulació del rebut de compensació econòmica, en l'alternança a l'empresa mitjançant beca formativa s'ha partit de les dades: <ul style="list-style-type: none">- Percepció acordada, IPREM mensual de l'any en curs (IPREM mensual 2017, 532,51€)- Cotitzacions a la Seguretat Social bonificades 100%- Retenció del 2% sobre la quantitat a percebre per compensació econòmica (266,25 x 2% = 5,32 €)- Alumne aprenent major d'edat (grup de cotització a la Seguretat Social 10)	

DOCUMENT PROVISIONAL

Pas 8

El fa
l'empresa

Finalitzar la beca formativa

En finalitzar la beca formativa o l'estada a l'empresa ha de donar de baixa de la Seguretat Social l'alumnat becari.

Aclariments sobre la beca

És necessari fer preavis de finalització de l'acord beca?

Al tractar-se d'una relació no laboral, no és necessari, sí que és útil usar el document "*Finalització de l'acord d'estada formativa amb beca*" com a avís de la finalització del termini de l'acord beca i sobretot també en el cas de finalització anticipada. Cal comunicar al centre educatiu la finalització de l'acord amb beca.

La relació genera antiguitat o indemnització per acomiadament?

No, atès que la relació no és laboral

Pas 9

El fa el centre

Finalitzar l'acord formatiu qBiD Dual

El tutor del centre revisa tota la informació que s'ha anat carregant al llarg de l'estada de l'alumnat a l'empresa, al qBiD i, si tot és correcte, tanca l'acord formatiu donant per finalitzada la gestió administrativa de l'estada a l'empresa.

DOCUMENT PROVISIONAL

Si apareixen problemes... ?

En les relacions humanes sempre hi ha moments de discussió o conflicte. Els problemes poden ser molt variats i cal sempre intentar intervenir per evitar que el problema vagi a pitjor. Ambdós tutors, el del centre i el de l'empresa han de mantenir un diàleg constant i positiu per prevenir i evitar situacions de conflicte.



Si apareixen en algun moment de l'estada de l'aprenent convé trobar una solució, el més aviat possible, i fer-ne un seguiment acurat.

L'alumne fa l'estada amb contracte laboral

En aquest cas, l'aprenent forma part de la plantilla de l'empresa, és un treballador més. Per tant, està subjecte a les normes que l'empresa tingui amb els seus treballadors. Cal ser molt curós i contactar amb el tutor de l'empresa a fi d'evitar que el problema s'agregui i trobar una solució vàlida per a totes les parts.

L'alumne fa l'estada amb beca formativa

Igualment hem de ser capaços d'intervenir amb les parts fins arribar a una solució acceptada per l'empresa, l'aprenent i l'escola. Per altra banda, disposeu a Odissea d'un document que us permet redactar un informe de la situació on signen les tres parts, i que us permet una bona traçabilitat del problema i de les solucions adoptades.

INCIDÈNCIES DE L'ACORD D'ESTADA FORMATIVA AMB BECA		
Tutoria del centre educatiu		
Nom i cognoms	NIF	
Nom del centre		
Tutoria de l'empresa		
Nom i cognoms	NIF	
Nom de l'empresa		
Dades de l'alumne/a		
Nom i cognoms	NIF	
Data formatu		
EXPOSICIÓ DEL TUTORIA DEL CENTRE		

EXPOSICIÓ DEL TUTORIA DE L'EMPRESA		

EXPOSICIÓ/OBSERVACIONS DE L'ALUMNE		

ACORDEN QUE:		
- Es faci advertència oral a l'alumne, comunicant-li que aquesta és la darrera oportunitat que si li dona per...		
- Es faci advertència per escrit a l'alumne.		
- No es valori/qualifiqui l'alternança en dual realitzada darrera fins que l'alumne...		
- Es faci finalització anticipada de l'acord beca, en data...		
Localitat, data		

Tutoria del centre	Tutoria de l'empresa	Alumne/a
Data:	Data:	Data:

DOCUMENT PROVISIONAL

Han finalitzat l'estada de l'alumne, què haig de fer?

En condicions normals la comissió de seguiment de l'estada de l'aprenent a l'empresa i els tutors d'empresa i de centre han de fer un seguiment acurat del funcionament de l'alumnat a l'empresa i detectar situacions anòmales per intermediar entre les parts i evitar conflictes que es tornin irreversibles.



Tot i que cal evitar arribar a aquesta situació és possible que en algun moment ens trobem amb un alumne acomiadat si estava contractat o amb rescissió de la beca formativa. Com tractar-ho?

Cal parlar amb les parts: empresa, alumne, comissió de seguiment i tutors per esbrinar que és el que realment ha passat i perquè no s'ha pogut arribar a una solució millor que la finalització de la relació.

D'altra banda, la finalització de la relació amb l'aprenent implica no acabar els aprenentatges en aquesta empresa i per tant, prèvia consulta a l'equip docent l'alumne s'incorporarà a l'activitat ordinària del centre amb els alumnes del grup-classe o a una altra empresa si s'escau.

L'equip docent disposarà de materials per a la recuperació dels aprenentatges suspesos o, en tot cas, l'alumne sempre pot optar per la convocatòria extraordinària.

L'aprenent estava en modalitat de contracte laboral:

Si un alumne contractat és acomiadat, disposa de l'opció de reclamar si ho considera oportú davant la jurisdicció laboral, com qualsevol altre treballador per compte aliè.

L'aprenent estava en modalitat de beca formativa:

Les parts implicades, centre, empresa i alumne, signen el document de finalització de l'acord beca, disponible a la plataforma Odissea.

DOCUMENT PROVISIONAL



Generalitat de Catalunya
Departament d'Ensenyament

FINALITZACIÓ DE L'ACORD D'ESTADA FORMATIVA AMB BECA

Representant del centre educatiu

Nom i cognoms

NIF

Director/a del Centre Educatiu

Codi

Representant de l'empresa

Nom i cognoms

NIF

Com a representant de l'Empresa

Dades de l'alumne/a

Nom i cognoms

NIF

Cicle formatiu

Alumne/a del centre educatiu

ACORDEN QUE,

L'alumne/a..... del centre educatiu....., que cursa el cicle
formatiu de..... en modalitat de formació en alternança
dual, finalitza, a dia d'avui, l'acord formatiu signat en el dia (dd/mm/aaaa)

Motius i documentació que s'adjunta (no és un camp obligatori)

(Lloc) i (data)

Director/a del centre

L'alumne/a

Representant de l'empresa

Signat:

Signat:

Signat:

DOCUMENT PROVISIONAL

L'alumne abandona l'estada, què faig?

També ens podem trobar que l'aprenent, passat un temps, decideix unilateralment abandonar l'estada a l'empresa. Moltes són les raons que poden conduir a aquest final i, com en el cas anterior, cal consultar les parts per trobar quines són les raons que han dut a aquest final.



L'aprenent estava en modalitat de contracte laboral:

Cal que comuniqui per escrit a l'empresa la seva decisió i ha de complir els terminis establerts legalment per deixar l'empresa (15 dies).

L'aprenent estava en modalitat de beca formativa:

Les parts implicades, centre, empresa i alumne, signen el document de finalització de l'acord beca, disponible a la plataforma Odissea.

Finalment, com en el cas anterior, la baixa voluntària implica no acabar els aprenentatges a l'empresa i per tant, prèvia consulta a l'equip docent, l'alumne es pot incorporar a l'activitat ordinària del centre amb els alumnes del grup-classe.

L'equip docent disposa de materials per a la recuperació dels aprenentatges suspesos o, en tot cas, l'alumne sempre pot optar per la convocatòria extraordinària.

DOCUMENT PROVISIONAL

Annexos

DOCUMENT PROVISIONAL

Contracte per a la formació i l'aprenentatge

(Informació extreta de la "Guia de contratos del Servicio de Empleo Estatal")

Aquesta modalitat contractual es configura com un instrument destinat a afavorir la inserció laboral i la formació de les persones joves, en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu.



Característiques del contracte

- El contracte i les seves pròrrogues, s'han de formalitzar per escrit, fent-hi constar expressament el seu contingut.
- Autorització prèvia de l'activitat formativa, per a la qual cosa s'ha de presentar l'acord per a l'activitat formativa del contracte, els contractes no poden ser a temps parcial.
- La durada mínima del contracte és d'un any i la màxima de tres anys, si bé, mitjançant conveni col·lectiu, es poden establir diferents durades del contracte, sense que la durada mínima pugui ser inferior a sis mesos ni màxima de tres anys. En cas que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior a la màxima legal o convencionalment establerta, es pot prorrogar mitjançant acord de les parts, fins a dues vegades sense que la durada de cada prorroga pugui ser inferior a 6 mesos i sense que la durada total del contracte pugui excedir de la durada màxima.
- Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat, interrompeixen el còmput de la durada del contracte.
- El temps de treball efectiu, que ha de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives, no pot ser superior al 75% durant el primer any, o al 85% durant el segon i tercer any, de la jornada màxima prevista en el conveni col·lectiu o, si no, de la jornada màxima legal.
- Els treballadors no poden fer hores extraordinàries, excepte en el cas que preveu l'article 35.3 de l'Estatut dels Treballadors (prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents), ni treballs nocturns, ni treball a torns.
- Acabada la durada màxima del contracte per a la formació i l'aprenentatge, el treballador no podrà ser contractat sota aquesta modalitat per la mateixa empresa o una altra de diferent llevat que la

DOCUMENT PROVISIONAL

formació inherent al nou contracte tingui per objecte l'obtenció de diferent qualificació.

- L'empresa pot demanar prèviament aquests efectes una certificació en el seu Servei Públic d'Ocupació, sobre les possibles contractacions anteriors per la formació que el treballador hagués tingut en altres empreses.
- No es poden fer contractes per a la formació i l'aprenentatge quan el lloc de treball corresponent al contracte hagi estat ocupat amb anterioritat pel treballador en la mateixa empresa per un temps superior a dotze mesos.
- La retribució del treballador ha de ser proporcional al temps de treball efectiu, d'acord amb el que estableix el conveni i mai per sota de la part proporcional del salari mínim interprofessional.

Requisits del treballador

- Es pot fer aquest contracte amb treballadors majors de setze anys i menors de vint-i-cinc, (menors de trenta anys fins que la taxa d'atur se situï per sota del 15%), que no tinguin la qualificació professional reconeguda pel sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu requerida per concertar un contracte en pràctiques per al lloc de treball o ocupació objecte del contracte.
- El límit màxim d'edat no és aplicable quan el contracte es concerta amb persones amb discapacitat, ni amb els col·lectius en situació d'exclusió social que preveu la Llei 44/2007, de 13 de desembre, en els casos en què siguin contractats per part de les empreses d'inserció, que estiguin qualificades i actives en el registre administratiu corresponent, ni en els supòsits de contractes celebrats amb alumnes participants en projectes d'ocupació i formació (article 10.b del Reial decret legislatiu 3/2015).

Clàusules específiques

- L'activitat formativa inherent al contracte és la necessària per a l'obtenció d'un títol de formació professional, certificat de professionalitat, certificació acadèmica o acreditació parcial acumulable, i ha d'estar relacionada amb l'activitat laboral desenvolupada en el lloc de treball. El període de formació es desenvolupa durant la vigència del contracte. Les empreses poden finançar el cost de la formació mitjançant bonificacions en les cotitzacions empresarials a la Seguretat Social.
- En els contractes per a la formació i l'aprenentatge les empreses poden ser beneficiàries d'incentius a la contractació, quan es compleix els requisits que s'exigeixin per la normativa d'aplicació, segons la mida de la plantilla de l'empresa. L'incentiu és una reducció del 100% en les

DOCUMENT PROVISIONAL

quotes a la Seguretat Social del treballador contractat i del 100% en les quotes empresarials a la Seguretat Social quan la plantilla de l'empresa sigui menor de 250 persones o el 75% si és igual o major de 250 treballadors. Esgotada la seva durada màxima, si es transforma en indefinit, les empreses tenen dret a una reducció en les quotes de la Seguretat Social de 1.500 euros durant els tres primers anys o de 1.800 euros en el cas de ser dona.

Formalització

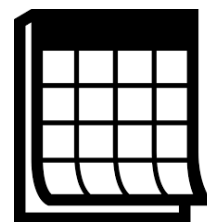
- La formalització del contracte i els annexos relatius als acords per a l'activitat formativa han de constar per escrit en els models oficials establerts pel Servei Públic d'Ocupació Estatal. Els Serveis Públics d'Ocupació competents autoritzen prèviament a la formalització inicial i les pròrrogues, l'inici de l'activitat formativa.
- Adquireixen la condició de treballadors fixos, sigui quina sigui la modalitat de contractació, els que no han estat donats d'alta a la Seguretat Social, una vegada transcorregut un termini igual al que legalment s'hagi fixat per al període de prova, llevat que de la pròpia naturalesa de les activitats o dels serveis contractats se'n dedueix clarament la durada temporal, tot plegat sense perjudici de les altres responsabilitats a què hi hagi lloc en dret.
- Es consideren per temps indefinit els contractes temporals celebrats en frau de llei o quan acabat el temps convingut en el contracte, no hi ha la denúncia expressa d'alguna de les parts.
- Els empresaris han de notificar a la representació legal dels treballadors en les empreses els contractes fets d'acord amb les modalitats de contractació per temps determinat quan no hi hagi obligació legal de lliurar còpia bàsica dels mateixos.
- El contingut del contracte i els seus annexos es comunica al Servei Públic d'Ocupació corresponent en el termini dels 10 dies següents a la seva concertació o finalització, així com les seves pròrrogues.
- Quan es formalitzi el contracte amb un treballador amb discapacitat el contracte es formalitza per escrit, en quatre exemplars, en model oficial. Al contracte s'hi adjunta sol·licitud d'alta en el règim corresponent de la Seguretat Social, així com el certificat de discapacitat.

Normatives que el regulen

DOCUMENT PROVISIONAL

- Article 11.2 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut dels Treballadors.
- R. D. 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació dual.
- Llei 11/2013 de 26 de juliol, (disposició final cinquena).
- Reial decret llei 16/2013, de 20 de desembre, (disposició final segona i disposició final sisena).
- Ordre ESS / 2518/2013, de 26 de desembre, per la qual es regulen els aspectes formatius del contracte per a la formació i l'aprenentatge, en desplegament del Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual.

Contracte a temps parcial amb vinculació formativa



Característiques del contracte

- Per temps indefinit o de durada determinada.
- Jornada a temps parcial no superior al 50% de la corresponent a un treballador a temps complet comparable,. A aquests efectes s'entén per treballador a temps complet comparable al que estableix l'article 12.1 de l'Estatut dels Treballadors.
- El contracte es formalitza per escrit en el model que s'estableixi.

Requisits del treballador

Joves aturats inscrits en l'Oficina d'Ocupació, menors de 30 anys o menors de 35 anys si tenen reconegut un grau de discapacitat igual o superior al 33% i han de reunir algun dels requisits següents:

- Ser desocupats, inscrits ininterrompudament a l'oficina d'ocupació almenys dotze mesos durant els divuit anteriors a la contractació.
- No tenir experiència laboral o que aquesta sigui inferior a tres mesos.
- Procedir d'un altre sector d'activitat. A aquests efectes s'entén per sector d'activitat l'identificat com a Classe mitjançant un codi numèric de quatre xifres a l'annex del Reial decret 475/2007, de 13 d'abril, pel qual s'aprova la Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques 2009 (CNAE- 2009), d'acord amb el seu article 3.d).
- No tenir cap títol oficial d'ensenyament obligatori, de títol de formació professional o de certificat de professionalitat.
- Ser beneficiari del Sistema Nacional de Garantia Juvenil.

Clàusules específiques respecte a la formació

- Els treballadors han de compatibilitzar l'ocupació amb la formació o justificar haver-la cursat en els sis mesos previs a la signatura del contracte.
- La formació, que no cal que estigui vinculada específicament al lloc de treball objecte del contracte, pot ser:

DOCUMENT PROVISIONAL

- Formació acreditable oficialment o promoguda pels Serveis Públics d'Ocupació.
- Formació en idiomes o tecnologies de la informació i la comunicació d'una durada mínima de 90 hores en còmput anual.

Clàusules específiques respecte a l'empresa

Aplicable a empreses, inclosos els treballadors autònoms.

- Les empreses, incloent-hi els treballadors autònoms, no han d'haver fet, en els sis mesos anteriors a la signatura del contracte, decisions extintives improcedents. La limitació afecta únicament les extincions produïdes a partir del 24 de febrer de 2013, i per a la cobertura d'aquells llocs de treball del mateix grup professional que els afectats per l'extinció i per al mateix centre o centres de treball.
- S'ha de mantenir el nivell d'ocupació assolit amb el contracte durant, almenys un període equivalent a la durada del contracte amb un màxim de dotze mesos des de la seva signatura. En cas d'incompliment d'aquesta obligació s'ha de fer el reintegrament dels incentius.
- No es considera incomplerta l'obligació de manteniment de l'ocupació quan el contracte s'extingeixi per causes objectives o per acomiadament disciplinari quan un o altre sigui declarat o reconegut com a procedent, ni la dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total o absoluta o gran invalidesa del treballador o per expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte, o per resolució durant el període de prova.

Incentius

- Reducció de la quota empresarial a la Seguretat Social per contingències comunes, del 100% si el contracte es fa per empreses de les quals la plantilla sigui inferior a 250 treballadors, o del 75% en el cas que l'empresa tingui una plantilla igual o superior a 250 treballadors, durant un màxim de 12 mesos. Aquest incentiu pot ser prorrogat per uns altres dotze mesos, sempre que el treballador continuï compatibilitzant l'ocupació amb la formació o l'hagi cursat en els sis mesos previs a la finalització del període dels dotze primers mesos.
- Són d'aplicació les previsions contingudes, respecte a les reduccions, a la Secció 1a. del capítol I, de la Llei 43/2006 a excepció del que estableix en els seus articles 2.7 i 6.2.

Normatives que el regulen

DOCUMENT PROVISIONAL

- Llei 11/2013, de 26 de juliol, de mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació. (BOE, 27-juliol-2013).
- Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació.
- Reial Decret Llei 16/2013, de 20 de desembre, de mesures per afavorir la contractació estable i millorar l'ocupabilitat dels treballadors

Beca formativa

Característiques de la beca

La beca formativa implica una compensació econòmica per les despeses de desplaçament, manutenció, ajut als estudis, materials d'estudi, etc.

Aquesta modalitat cotitza a la Seguretat Social per contingències comunes i professionals, relació assimilada a la laboral, com a pràctiques curriculars externes (epígraf 9928) i no té l'obligació de cotitzar per les contingències per d'atur, Fons de Garantia Salarial ni Formació Professional.



La beca formativa és una forma d'establir l'alternança de l'estada a l'empresa amb els estudis a l'escola, de manera que l'aprenent combina totes dues activitats formatives.

La beca formativa té una durada mínima de dos mesos i màxima de 10 mesos. La compensació econòmica mínima orientativa en proporció al temps efectiu d'estada a l'empresa està en 3,33 €/hora (IPREM 2017).

Requisits del becarí

Edat mínima 16 anys. No hi ha límit d'edat màxima per als becaris.

Les activitats desenvolupades a l'empresa tenen relació directa amb els estudis que cursa a l'escola.

Formalització

La formalització caldrà fer-la per escrit signant el document d'acord individual per a l'activitat formativa. (El trobareu a qBiD Dual).

L'empresa gestiona l'alta a la Seguretat Social com a becarí (compte de cotització becaris, epígraf 9928).

DOCUMENT PROVISIONAL

Incentius

L'empresa té una reducció de la quota empresarial a la Seguretat Social del 100%.

Quadre comparatiu contracte de formació – beca

IMPORTS MÍNIMS DE REFERÈNCIA*	BECA	*CTE.DE FORMACIÓ
	IPREM MENS. 2017	SMI MENS. 2017
MENSUALITAT COMPLERTA	532,51 €	707,70 €
PP MENS. PAGUES EXTRAORDIN.**		117,95 €
COST SS/CC	33,46 €	33,46 €
COST SS/AT I EP	4,60 €	4,60 €
ATUR		45,40 €
FOGASA		2,54 €
FP		1,23 €
TOTAL	570,57 €	912,88 €
Bonificació SS en el contracte del 75% en empreses de més de 250 treballadors		847,46 €
Bonificació SS en el contracte del 100% en empreses de menys de 250 treballadors		825,65 €
Bonificació SS en la beca del 100%	532,51 €	
	COST/HORA	COST/HORA
Jornada de 8h/dia 160h/mes	3,33 €	Entre 5,16 € i 5,30€
<i>* <u>Contracte formació</u> . Sotmès a la regulació del conveni col·lectiu de referència de l'empresa. Remuneració mai per sota de l'SMI mensual.</i>		
<i>** <u>Contracte formació</u> . Sotmès a la regulació del conveni col·lectiu de referència de l'empresa. Ex. mínim de 2 pagues extraordinàries (SMI), meritació anual: 707,70 € x 2 /12 = 117,95 € .</i>		
<i><u>Acord formatiu (beca)</u> , exemple de càlcul de compensació econòmica mínima prenent com a referència l'IPREM mensual: 8 hores/dia x 5 dies/setmana x 4 setmanes/mes= 160 hores/mes 532,51 / 160 hores = 3,33 €/hora</i>		

Referències normatives

En aquest darrer capítol us oferim les adreces web més rellevants on podreu trobar les normatives que afecten l'FP Dual. La legislació canvia molt de pressa i és aconsellable consultar la pàgina principal de l'enllaç proposat i "navegar" pel lloc web fins trobar allò que cerqueu.



EN RELACIÓ AL CONTRACTE PER A LA FORMACIÓ I APRENTATGE

Regulació de l'FP Dual (en contracte per a la formació i aprenentatge):

[Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.](#)

Reducció de les quotes empresarials de la Seguretat Social, art. 3:

[Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.](#)

Bonificació de les quotes empresarials de la Seguretat Social:

[Orden ESS/41/2015, de 12 de enero, por la que se modifica la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual y la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla 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 oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.](#)

Bonificació de les tutories a l'empresa:

[Orden ESS/41/2015, de 12 de enero, por la que se modifica la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual y la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla 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 oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.](#)

Requisits per poder bonificar:

[Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo](#)

DOCUMENT PROVISIONAL

Aspectes formatius:

[Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual](#)

EN RELACIÓ AL CONTRACTE A TEMPS PARCIAL AMB VINCULACIÓ FORMATIVA

Contracte de treball temporal:

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

Contracte de treball indefinit:

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

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>

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.](#)

A l'article 9 trobareu la reducció de la quota empresarial per contingències comunes

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](#)

DOCUMENT PROVISIONAL

EN RELACIÓ A LA BECA FORMATIVA

Obligació de donar d'alta a la Seguretat Social als becaris que rebin remuneració (acord beca):

[Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.](#)

Regulació de l'FP Dual (en beca):

[Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.](#)

Bonificació 100% de les cotitzacions a la Seguretat Social en les pràctiques curriculars externes (beca formativa):

[Disposició adicional vint-i-cinquena del Reial Decret Llei 8/2014, de 4 de juliol, d'aprovació de mesures urgents per al creixement, la competitivitat i l'eficiència.](#)