

Conclusiones de la Sentencia

Estimado Amigo :

En este documento pretendemos presentar y comentar la sentencia que especifica que la formación en PRL, que sea obligatoria por ley no es bonificable dentro del esquema de Fundae.

A continuación, comentamos las conclusiones de la mencionada sentencia:

Recientemente ha hablado una sentencia de la AUDIENCIA NACIONAL. Se trata de un Servicio de Prevención Ajeno, que había impartido cursos de seguridad y los habían bonificado dentro de la Fundae (bola de empresa para formación continua:

[Adjunto puede ver la sentencia en cuestión](#)

La sentencia dictamina que se había bonificado formación en riesgos laborales que venía exigida por ley y como consecuencia se le obliga a devolver a la seguridad social las bonificaciones practicadas, así como los recargos correspondientes.

Mediante la lectura de la sentencia, se deducen las siguientes conclusiones para evitar que se puedan repetir esta situación.

Para evitar esta cuestión se aconseja:

- Disponer en la empresa de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometida por la negociación colectiva. A poder ser que este Plan se ***enmarque como un Plan de Formación para el Empleo (para la mejora de la empleabilidad o el desarrollo profesional del trabajador en la empresa)***.
- Que ***el título del curso especifique*** el desarrollo profesional del trabajador en su puesto de trabajo (alejado de una formación transversal que puede ser aplicadas a cualquier trabajador de la empresa).
- La conclusión es que la formación en seguridad para que se bonificable **no tiene que estar vinculada** directamente a una norma exigible por la legislación vigente (Ejemplo: convenio del metal).

Es decir, no es que toda la formación en materia de PRL quede fuera de la formación profesional bonificada, sino solamente la obligatoria si queda fuera de la planificación de la empresa. ***“pertenece precisamente a la planificación, la realizada por la empresa para formar profesionalmente a su plantilla más allá de las obligaciones legalmente establecidas”***.

Luego la formación en PRL para que sea bonificable debe de estar en el plan programado por la empresa e ir más allá de la obligatoria por ley

Esperemos que estas indicaciones sean interesantes para tu empresa.