



GUÍA EXPRES PARA EL APRENDIZAJE

Introducción

Es fundamental para nuestro tejido empresarial integrar personal especializado entre sus equipos de trabajo para garantizar una producción de alta calidad y competitividad. Para responder a esta necesidad, el aprendizaje es un elemento clave, ya que ofrece una solución ad hoc para formar a jóvenes dentro de las empresas, convirtiéndolos en profesionales que, además del conocimiento, tienen la experiencia práctica del puesto de trabajo.

CEDEFOP define el aprendizaje en Europa con las siguientes características:

- Es un aprendizaje alternativo entre un lugar de trabajo y una institución educativa o de formación;
- Es parte de los programas formales de educación y formación;
- Al finalizar con éxito, los estudiantes adquieren una calificación y reciben un certificado reconocido oficialmente;
- Los aprendices suelen tener la condición de empleados y se les paga por su trabajo;

Idealmente, se basa en un contrato o acuerdo formal entre empleador y alumno, pero también puede ser un contrato con la institución educativa o centro de formación.

En España existe un marco legal para el aprendizaje, la formación dual, en el que el aprendizaje se define como una herramienta para promover la inserción laboral y la formación de los jóvenes, en un esquema que combina actividades remuneradas con la formación en el Sistema Nacional de Formación Profesional (Sistema Educativo) o en el sistema de Empleo.

Esta guía tiene como objetivo informar a las empresas sobre los conceptos bases del aprendizaje en España, ayudándoles a participar en tales programas de formación.

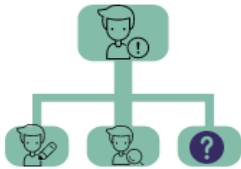


Polska Fundacja Ośrodków Wsparcia Rozwoju Gospodarki „OIC Poland” w Lublinie





1. Requisitos previos



¿CUALES SON MIS NECESIDADES DE COMPETENCIAS PARA MI EMPRESA?



La primera etapa para la empresa que desea acogerse a un programa de formación y empleo, es la evaluación de sus necesidades. Esto para por un análisis preliminar de la necesidad de formación de la empresa.







Con esta perspectiva, puede acceder aquí al formulario creado por el proyecto SERFA que le ayudará a hacerse las preguntas relevantes para prepararse, entre las cuáles:

- ¿Cuáles son los objetivos de mi empresa para el futuro?
- ¿Cuáles son mis desafíos presentes y futuros?
- ¿Cuáles son mis mercados?, y ¿Cómo promuevo mi negocio?
- ¿Cómo mido la eficacia de mis operaciones?
- ¿Cuál es la estructura de mi negocio?
- ¿Tengo actualmente actividades de formación y desarrollo?
- ¿Mis empleados tienen alguna necesidad de formación en competencia básica o avanzada?

El asesor de necesidades de SERFA puede ayudarle a realizar esta introspección. Gracias a este trabajo previo, podrá conocer con más precisión cuáles son sus necesidades en formación y en competencia, lo cual le permitirá orientar su búsqueda de un aprendiz.



2. Puesta en marcha paso a paso

-  Identificación del centro formativo
-  Selección del aprendiz
-  Definición del plan de formación
-  Selección del supervisor / tutor
-  Ejecución del contrato
-  Evaluación



El contrato para la formación y el aprendizaje tiene como objetivo la cualificación profesional de los trabajadores gracias a una combinación de actividad laboral en empresa y una actividad formativa en un centro de formación acreditado. Está definida por dos marcos: el sistema de formación profesional para el empleo (certificados de profesionalidad) o el sistema educativo (Formación Profesional Dual)

Identificación de la formación que responde a la necesidad de competencias y centro de formación

El trabajo previo de análisis de necesidades le ayudará a orientar la elección del marco del contrato, y del centro de formación en función las competencias deseadas. Primero, deberá identificar los certificados / títulos relacionados con el puesto de trabajo, y luego los centros autorizados para impartir dichas formaciones. Esta información es pública y generalmente accesible desde la página web del gobierno regional de su comunidad autónoma, en las secciones dedicadas a las políticas de educación y de empleo. Luego contactará con el centro elegido para establecer un proyecto de formación dual. De nuevo, para esta etapa, puede solicitar el acompañamiento de un asesor que le ayudara en esta tarea.

A notar, en caso de disponer de las instalaciones y el personal adecuados, y estén debidamente autorizadas y/o acreditadas, las propias empresas pueden impartir la formación al aprendiz.



Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarki „OIC Poland” w Lublinie





Selección del aprendiz

La selección del aprendiz es un punto crucial para el éxito de su proyecto. El centro de formación podrá proponerle candidatos entre sus alumnos. También, en el marco de las políticas de empleo, podrá contactar con su servicio público de empleo de su comunidad autónoma o publicar un anuncio. Antes de evaluar a los candidatos, deberá establecer criterios a cumplir y que le ayudarán a tomar su decisión final. Uno de los criterios de selección será asegurarse que, en caso de haber elegido un certificado de profesionalidad de nivel 2 o 3, o un título de FP, el aprendiz cumple con los requisitos exigidos de acceso a esta formación.

Definición del plan de formación

El contrato para la formación y el aprendizaje tiene como objetivo la formación del aprendiz, y por eso pasa por el diseño de un plan de formación y un acuerdo entre el centro de formación y la empresa.

Si ha elegido a un certificado de profesionalidad, en el marco del sistema para el empleo, el real decreto que regula el certificado ya establecerá los contenidos del curso y sus modalidades de impartición. Esta modalidad dará lugar a un acuerdo a tres bandas entre aprendiz/centro/empresa, y serán el centro y la empresa que juntos coordinarán el plan de formación y dedicación del aprendiz a cada actividad.

Si ha elegido un título de FP, entonces tendrá que adherir al proyecto de formación profesional dual previsto por el centro de formación a través de un convenio. El convenio será a través de la autoridad regional competente si se trata de un centro público, o directamente con el centro de formación si se trata de un centro privado. Este convenio establecerá los distintos aspectos del plan de formación.

En todo caso, el plan de formación deberá incluir como mínimo:

- Identificación de la empresa, centro de formación y aprendiz
- Identificación del tutor en la empresa y en el centro de formación
- Título de la formación
- Modalidad de impartición (presencial, tele-formación...)



Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarki „OIC Poland” w Lublinie





- Contenidos del programa de formación (horarios, calendario, etc.)
- Duración
- Vacaciones

Si la formación se realiza en la propia empresa¹, el contenido será acorde con este supuesto y se firmará por la empresa y el aprendiz.

Rol del tutor y evaluación del aprendiz.

Tendrá que elegir un tutor, entre su equipo de trabajo, para seguir el desarrollo del aprendiz en su empresa. El perfil de este tutor, preferiblemente con alguna formación o experiencia como formador y un buen conocimiento del puesto de trabajo a desempeñar por el aprendiz, tendrán que ser previamente aprobado por las autoridades. Esta figura se encargará del seguimiento del aprendiz, y de los contactos con el centro de formación.

El centro de formación es el responsable de evaluar el aprendiz. No obstante, lo hará en colaboración con el tutor que informará sobre las actividades desarrolladas sobre el aprendiz en la empresa.

¹ Según artículo 18.4 del Real Decreto 1529/2012





3. El contrato

Los requisitos del aprendiz

- Menor de 25 año (o 30 en el marco de la garantía juvenil)
- Actividad formativa para obtener un título de formación profesional o un certificado de profesionalidad

>1
<3
AÑOS

1ER AÑO: 75% DEL TIEMPO MÁXIMO LEGAL EN EMPRESA
2NDO Y 3ER AÑO: 85% DEL TIEMPO MÁXIMO LEGAL EN EMPRESA

REMUNERACIÓN SEGÚN CONVENIO EN PARTE PROPORCIONAL AL TIEMPO

Normativa y criterios de elegibilidad

Antes de formalizar cualquier tipo de contrato, cae informarse sobre la legislación vigente y los criterios de elegibilidad para poder pretender a ayudas previstas en el marco de dichos contratos.

En el caso del contrato para la formación y el aprendizaje, puede referirse al marco legal previsto por 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 así como el Real Decreto-Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Empleo.

Los principales requisitos para firmar un contrato para la formación y el aprendizaje se encuentran del lado del aprendiz, que debe cumplir con el perfil siguiente:



Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarki „OIC Poland” w Lublinie





- Ser mayor de dieciséis años y menor de veinticinco, (menores de treinta años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%),
- Carecer de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas para el puesto de trabajo u ocupación objeto del contrato.
- No haber realizado previamente un contrato similar teniendo como objeto la obtención de la misma cualificación, con la misma u otra empresa.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad, ni con los colectivos en situación de exclusión social², en los casos en que sean contratados por parte de las empresas de inserción, que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente, ni en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participantes en proyectos de empleo y formación³.

Características del contrato

Las principales características del contrato para la formación y el aprendizaje son las siguientes:

Duración:

Mínimo de un año (excepcionalmente seis meses) y máximo de tres años según convenio. Se puede establecer un contrato por una duración inferior a la duración máxima, prorrogable hasta llegar a la duración máxima.

Horario:

El tiempo de trabajo efectivo deberá ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas con un máximo de 75% de la jornada máxima legal durante el primer año, y 85% de la jornada máxima legal durante el segundo y tercer año. No se admiten horas extras, no trabajos nocturnos o a turnos.

² previstos en la Ley 44/2007 de 13 de diciembre

³ artículo 10.b del Real Decreto-Legislativo 3/2015.



Polska Fundacja Ośrodków Wsparcia
Wspomaganie Rozwoju Gospodarki
„OIC Poland” w Lublinie





Aspectos salariales:


La retribución del trabajador será proporcional al tiempo de trabajo efectivo, según convenio, a cargo de la empresa.

Derecho relacionado con el contrato de aprendizaje


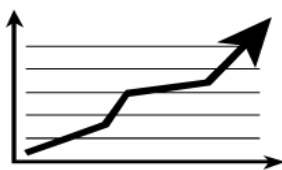
La Seguridad Social del aprendiz comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

Si el trabajador continuase en la empresa al término del contrato, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa. El contrato para la formación y el aprendizaje se considera prorrogado tácitamente como contrato ordinario por tiempo indefinido, si cumplido el término máximo del contrato continuará trabajando en la empresa.

4. Los beneficios



- Un trabajador competente, formado dentro de la empresa
- Necesidades en competencias específicas cubiertas
- Desarrollo de nuevas competencias
- Asegurar la transición generacional en el personal empleado
- Una oportunidad de crecimiento para la Pyme



SI EL JOVEN ESTÁ EN SITUACIÓN DE PARO, LA EMPRESA PUEDE ADEMÁS BENEFICIARSE DE UNA REDUCCIÓN DEL 100% DE LAS CUOTAS EMPRESARIALES A LA SEGURIDAD SOCIAL POR CONTINGENCIAS COMUNES PARA PYMES O DEL 75% PARA EMPRESAS > 250 TRABAJADORES

Potenciar sus recursos humanos

El primer y mayor beneficio que aporta el aprendiz en la empresa es su valor como recurso humano. Gracias a este sistema, la formación se centra en la práctica profesional de un oficio y en el “saber hacer”. De esta forma, el joven aprendiz desarrolla en su formación una experiencia concreta de su puesto de



Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarki „OIC Poland” w Lublinie





trabajo y de las actividades a desempeñar, lo cual será fundamental para su futuro profesional. Para la empresa que le forma, se trata de una oportunidad única de modelar la formación del aprendiz en función de necesidades propias, que el joven podrá luego seguir desempeñando en el marco de otro tipo de contrato de trabajo como profesional experimentado.

También, para empresas pequeñas que tienen dificultades para atraer a jóvenes y garantizar su futuro y regeneración gracias a la entrada de nuevo personal en sus equipos, la entrada de aprendices ofrece oportunidades únicas de transmisión de conocimiento entre generaciones de trabajadores.

La perspectiva financiera

La ley española actual, con el objetivo de fomentar esta modalidad de contratación, ofrece incentivos para las empresas que deciden acoger a un aprendiz en situación de desempleo antes de su contratación. Estos incentivos son:

- Reducción del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social si la empresa tiene menos de 250 trabajadores, o del 75% para empresas de mayor tamaño.
- Para financiar los costes de tutorización de la empresa, la empresa podrá contar con una bonificación adicional con una cuantía máxima de 1,5 euros por alumno y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno. En empresas de menos de 5 trabajadores la cuantía máxima podrá ser de 2 euros por alumno y hora de tutoría.
- Si el contrato se transforma en indefinido al final del periodo de aprendizaje, la empresa recibirá una reducción en la cuota empresarial a la seguridad social de 1500 € / año o 1800 € / año para mujeres durante 3 años.



Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarki „OIC Poland” w Lublinie





Conclusión

En el sistema educativo español, el aprendizaje es una modalidad reciente. Atrajo la atención de los líderes políticos españoles con la crisis económica de 2007-2008, como una herramienta para abordar los altos niveles de desempleo en el país. Fue presentado en el otoño de 2012 como parte de una reforma laboral dirigida a luchar contra el desempleo juvenil. Los principios de la formación dual, entendidos como la formación que tiene lugar tanto en las escuelas como en las empresas, se resolvieron para aumentar el acceso a la FP y facilitar la integración de los jóvenes en el mercado laboral.

Esta política en España todavía se encuentra en una etapa temprana de implementación; sin embargo, los primeros informes nacionales de seguimiento nos brindan información sobre su uso por parte de estudiantes y empresas:

- Los centros de FP que ofrecen formación dual pasaron de 172 en 2013 a 375 en 2014 en todo el país, lo que significa un aumento del 218%. La región de Valencia tiene el mayor aumento, pasando de 13 a 57 centros de FP que desarrollan proyectos de aprendizaje. En 2015, había 728 centros de FP desarrollando proyectos formación dual.
- El número de estudiantes que eligen la formación dual también aumenta más del 200%, de 4292 en 2013 a 9618 en 2014 y 16.199 en 2015. El mayor aumento de estudiantes se produce en Cataluña y Madrid.
- Finalmente, el número de empresas colaboradoras involucradas en proyectos de FP dual, o con la intención de participar, pasó de 513 empresas en 2013 a 1570 en 2014 y 4878 en 2015.

En el sistema laboral, el "contrato de capacitación y aprendizaje" se creó en 1998 como un nuevo estatuto para los trabajadores que les permitía adquirir una formación profesional específica a través de un sistema teórico - práctico. Si también consideramos la formación dual en el sistema laboral, podemos agregar alrededor de 139.845 "Contratos para capacitación y aprendizaje" creados para el año 2014.

El presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación (comunicación) es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.



Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarki „OIC Poland” w Lublinie

