



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



102

Toolkit

Mob4App Kit de herramientas para empresas y aprendices

Si tiene alguna pregunta sobre este documento o sobre el proyecto que lo origina, póngase en contacto con:

Giulio Gabbianelli

Co.meta srl, via degli Abeti, 120

61122 Pesaro (PU)

Correo electrónico: g.gabbianelli@consultingmeta.it

Página web del proyecto: www.mob4app.eu

"MOB4APP Strengthening VET professionals for promoting cross-border mobility in apprenticeships" es una Asociación Estratégica Erasmus+ - KA202 Proyecto de desarrollo de la innovación.

Número de proyecto: 2020-1-IT01-KA202-008400

El apoyo de la Comisión Europea a la producción de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.

Este documento ha sido creado gracias a la colaboración de todo el partenariado de MOB4APP: Co.meta srl coordinador del proyecto, Unione Sindacale Regionale Cisl Marche, Uniwersytet Pedagogiczny im Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie, Camara Oficial De Comercio, Industria, Servicios Y Navegacion De Espana, Stichting Kenniscentrum Pro Work, Chambre De Commerce Belgo-Italienne asbl, Berlink EtnGmbH.



Este documento tiene una licencia creative commons de atribución-no comercial-compartir igual 4.0 internacional

Versión final - octubre 2022

Introducción

Los **aprendices** se benefician de la movilidad internacional, ya que les permite aprender nuevas técnicas, desarrollar su independencia y mejorar sus conocimientos de lenguas extranjeras.

El intercambio cultural fomenta la creatividad, refuerza la base de conocimientos de la empresa y atrae talento extranjero, lo que beneficia a las **empresas** implicadas.

A pesar de los efectos positivos de la movilidad de la FP en las habilidades de los aprendices a nivel profesional, personal y social, así como de los amplios beneficios para las empresas, las cifras de las evaluaciones realizadas por las Agencias Nacionales de Erasmus+ ponen de manifiesto que sólo un pequeño número de aprendices ha participado en experiencias de movilidad en otros países de la UE en los últimos años.

Además, muchas empresas y escuelas que sirven como organizaciones de envío (FP), así como las organizaciones de acogida de la UE, no cuentan con conocimientos sobre la manera de apoyar a los jóvenes aprendices antes, durante, y después de su experiencia de movilidad.

Por ello, **el conjunto de herramientas de Mob4App para empresas y aprendices** llena un vacío en el sector, proporcionando un instrumento práctico para las empresas (PYMEs) y los aprendices que proporciona información clave, orientación y recurso útiles para ayudarles a aplicar y gestionar la movilidad de largo plazo.

Este **conjunto de herramientas** es el segundo producto del proyecto MOB4APP, cofinanciado por la Comisión Europea en el marco del programa Erasmus+, KA202 - Asociaciones estratégicas - Desarrollo de la innovación para el sector de la FP.

Antes de elaborar este producto intelectual, se realizaron encuestas en todos los países socios (Italia, Países Bajos, Alemania, España, Polonia y Bélgica). Como resultado, se recogieron más de 60 respuestas de PYMEs y más de 40 de profesionales de FP, entre junio y septiembre de 2021.

Gracias a esas encuestas, se obtuvo conocimiento suficiente sobre las actuales carencias y necesidades y, por tanto, sobre la orientación y el apoyo que requieren tanto empresas como aprendices, para la aplicación efectiva de la movilidad a largo plazo.

En la siguiente sección, encontrará una visión general sobre la estructura y las nociones disponibles en este kit de herramientas.

Una vez finalizada la fase de pruebas, se elaborará y publicará una versión definitiva de este documento.



Sección común (empresas y aprendices)

Índice de contenidos

Este documento se centra en las **PYMEs, los aprendices y los estudiantes de FP**.

Esta es la **parte I** del Kit de herramientas digital de Mob4app: contiene información sobre el marco legal y las normas contractuales que rigen la movilidad a largo plazo para el aprendizaje, tanto en España como en Europa.

- **Parte II:** ofrece información y herramientas útiles para aquellas **PYMEs** que se plantean o deciden participar en un proceso de movilidad a largo plazo para el aprendizaje.
- **Parte III:** contiene información para **aprendices y estudiantes de FP** que quieran familiarizarse con las posibilidades que les ofrece la movilidad de larga duración en el extranjero para el aprendizaje.

BA continuación, se presenta el índice de contenidos de este documento. Puede revisarlo en el orden establecido, o bien leer el capítulo de su interés haciendo clic en la sección correspondiente.

Para facilitar la lectura del documento, todos los capítulos están organizados de siguiente manera:

- Introducción
- Objetivo
- Descripción
- Sitios web
- Artículos relevantes
- Algunos consejos

Al final del documento puede encontrar el glosario, que contiene todas las palabras clave utilizadas en este Kit de herramientas.

MARCO JURÍDICO
PÁGINA 6



NORMAS CONTRACTUALES
PÁGINA 10



GLOSARIO
PÁGINA 16



Marco Jurídico

Herramientas y recursos para comprender las principales normativas a nivel europeo y nacional sobre la movilidad de larga duración de los aprendices

Introducción

Este capítulo contiene información y herramientas útiles relacionadas con la normativa que regula el aprendizaje y la movilidad de larga duración de los aprendices a nivel europeo y nacional.

Objetivo

Cuando tenga previsto solicitar una oportunidad de movilidad de larga duración para aprendices (es decir, de 3 a 12 meses), independientemente de si es una empresa o un aprendiz, es importante comprobar la normativa europea y nacional que le es aplicable. Las siguientes herramientas permiten a las empresas y a los aprendices, y en particular a las personas encargadas de gestionar este tipo de experiencias, comprender el conjunto de leyes que regulan la materia.

Descripción

La Formación Profesional está regulada por las leyes nacionales. Los países tienen sus propias definiciones, procesos e instrumentos específicos para gestionar y aplicar los procesos de aprendizaje. En España en particular, hasta la aprobación de la nueva Ley de Formación Profesional en marzo de 2022 (Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional), cuando se hablaba de “aprendizaje”, se hacía referencia a la Formación Profesional Dual (FPD). Con la nueva Ley, se amplía el aprendizaje a toda la formación profesional. En ella se establece que toda la FP tendrá carácter dual, en tanto que se realizará entre el centro de formación y la empresa. Con las adaptaciones a cada sector productivo y a cada familia de titulaciones, toda la formación profesional contará con suficiente formación en centros laborales, en dos intensidades en función de las características del periodo de formación en el centro de trabajo. Todas las personas tituladas de formación profesional habrán pasado por una empresa y realizado parte de su formación en ella.

La mayoría de los países europeos cuentan con sistemas de aprendizaje, que tienen una base legal estable/válida y están integrados a nivel sistémico. Son fundamentalmente diferentes en cuanto a su función y propósito estratégicos, con implicaciones en la forma en que se definen y se sitúan dentro de los sistemas nacionales de educación y formación.

Podemos decir que todos los programas de aprendizaje tienen las siguientes características comunes:

- aprendizaje obligatorio y/o trabajo en una empresa, ya sea en combinación, o no, con el aprendizaje en un proveedor de servicios de educación y formación
- vínculo contractual entre el alumno y la empresa.

En Europa, hay dos categorías principales de aprendizaje:

(a) El aprendizaje como sistema de educación y formación, que proporciona a las personas habilidades y destrezas integrales en una vocación específica (función de educación y formación clara y establecida).

(b) El aprendizaje como método para impartir la FP dentro del sistema formal de FP, que proporciona otra forma de impartir la formación para obtener cualificaciones formales de FP, introduciendo a las personas en el mercado laboral (funciones mixtas de educación y empleo).

Marco Jurídico

Herramientas y recursos para comprender las principales normativas a nivel europeo y nacional sobre la movilidad de larga duración de los aprendices

Descripción

Hasta la aprobación de la nueva Ley de Formación Profesional, en España convivían dos categorías de FP dual. El esquema de FP Dual se implementaba a través de dos sub-esquemas:

- El “contrato de aprendizaje” en FP o en el sistema de empleo por cualificaciones profesionales (los denominados certificados de profesionalidad), en función del cual los aprendices adquirirían la condición de trabajadores por cuenta ajena, por el que percibían un salario.
- Un “acuerdo de cooperación” entre una empresa, un centro de formación y el alumno, en el marco del sistema educativo. Los estudiantes no se consideraban empleados y recibían una subvención, subsidio o beca.

La Comisión Europea recomienda con insistencia la movilidad de larga duración de los aprendices como experiencia clave para el desarrollo de competencias transversales y la mejora de su empleabilidad. En los últimos años, las oportunidades de movilidad transnacional de larga duración se han convertido en una iniciativa política clave en los programas de aprendizaje para la Comisión Europea. A pesar de este fuerte compromiso, la movilidad transnacional de los aprendices aún no se ha implementado lo suficiente, menos aún en España, donde este tipo de experiencias son todavía más bien escasas.

La legislación europea, particularmente, adopta la forma de:

- Tratados por los que se establece la Unión Europea y se regula su funcionamiento
- Reglamentos, directivas y decisiones de la UE - con un efecto directo o indirecto en los Estados miembros .

Desde el punto de vista legal, la Comisión Europea, el Parlamento Europeo y el Consejo Europeo apoyan las oportunidades de movilidad transnacional para los aprendices a través de:

- Directrices y recomendaciones: definen los derechos, las directrices estratégicas y las normas para mejorar las oportunidades de los aprendices en general.
- Programas de financiación: proporcionan a los Estados miembros y a las organizaciones de la UE recursos para poner en marcha oportunidades de movilidad a largo plazo para aprendices y alumnos de FP.

En España, la nueva Ley de Formación Profesional, en su Título IX, recoge entre los objetivos de la internacionalización del Sistema de Formación Profesional:

- La participación en programas de intercambio internacional de profesorado, formadores, estudiantes, personas ocupadas y desempleadas para el intercambio de experiencias y el aprendizaje de buenas prácticas, favoreciendo al mismo tiempo el compromiso y la motivación hacia el sector profesional.
- La existencia de programas basados en dobles titulaciones de formación profesional, que brinden la posibilidad de alcanzar simultáneamente, mediante currículos mixtos diseñados y aprobados por los dos países implicados, el Título de Formación Profesional español y del segundo país, así como el acceso, gracias a la doble titulación y en condiciones ventajosas, a los estudios superiores y a la formación y la actividad profesional de ambos países.

Marco Jurídico

Herramientas y recursos para comprender las principales normativas a nivel europeo y nacional sobre la movilidad de larga duración de los aprendices

Descripción

En su artículo 109, establece las condiciones para que los centros de formación profesional puedan llevar a cabo proyectos de ofertas de formación con empresas situadas en el extranjero.

Sitios web



Derecho de la UE (EUR-Lex)

Herramientas para encontrar la legislación de la UE en vigor

Se trata de una plataforma de Derecho de la UE que contiene documentos (directivas, reglamentos, decisiones, acuerdos internacionales y otros actos) en diferentes idiomas

Documentos legislativos más recientes

Esta es una selección de los últimos documentos legislativos disponibles en EUR-Lex

Resúmenes de la legislación de la UE

SPresenta un resumen de la legislación por áreas temáticas

Declaración del Consejo de 15 de octubre de 2013

Directivas y recomendaciones de la UE sobre el aprendizaje

La Declaración del Consejo de 15 de octubre de 2013 estableció la Alianza Europea para el Aprendizaje, a través de la cual un gran número de gobiernos han presentado compromisos concretos sobre los próximos pasos para aumentar la cantidad, la calidad y la oferta de aprendizajes.

Directiva 2014/54/EU

La DIRECTIVA 2014/54/UE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 16 de abril de 2014 introduce medidas para facilitar la libre circulación de trabajadores (y aprendices) en la UE.

RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO de 15/03/2018

La RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO de 15 de marzo de 2018 sobre un Marco Europeo para el Aprendizaje de Calidad y Eficaz define algunos criterios para un aprendizaje eficaz y de calidad que los Estados miembros deberían aplicar

Comunicación 01/07/2020

La COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES del 1 de julio de 2020 sitúa el aprendizaje y la movilidad internacional en el centro de la estrategia de la UE para apoyar el empleo de los jóvenes después de la pandemia ocasionada por el COVID-19.

RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO 24/11/2020

La RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO de 24 de noviembre de 2020 sobre la educación y formación profesional (FP) para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia, proporciona a los Estados miembros de la UE directrices para desarrollar un sistema de FP moderno.

Marco Jurídico

Herramientas y recursos para comprender las principales normativas a nivel europeo y nacional sobre la movilidad de larga duración de los aprendices

Sitios web

[Ley Orgánica 3/2022,](#)

[Real Decreto 1529/2012](#)

[Real Decreto-ley 32/2021](#)

[Legislación Formación Profesional](#)

[Normativa estatal específica relativa a la Formación Profesional:](#)

[Erasmus+](#)

[Fondo Social Europeo](#)

[Garantía Juvenil](#)

Herramientas para encontrar la legislación española en vigor

Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional: nueva Ley que regula la Formación Profesional en España.

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: Real Decreto que sienta las bases normativas de la Formación Profesional Dual.

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo: Real Decreto que modifica los contratos formativos.

Presenta un compendio de toda la normativa estatal, autonómica y europea relativa a la FP.

Sitio web del Ministerio de Educación y Formación Profesional que recoge toda la normativa en la materia, clasificándola por los diferentes niveles de la FP (Básica, de grado medio y de grado superior).

Programas de financiación europeos

Sitio web principal

Sitio web principal

Resumen

Financiación para la movilidad internacional de aprendices en España

Los estudiantes que desean realizar sus prácticas en el extranjero cuentan con apoyo económico a través de las becas y ayudas ofertadas por diferentes organismos:

[Ministerio de Educación y Formación Profesional \(MEFP\).](#)

[Servicio Español para la Internacionalización de la Educación \(SEPIE\).](#)

[Comunidades Autónomas también ofrecen ayudas complementarias propias para los programas de movilidad](#)

[Recomendación del Consejo de octubre de 2020](#)

[Guía del programa](#)

Artículos de interés



Normas contractuales

Criterios jurídicos y legislación de la UE para que las PYMES comprendan los principales programas y procedimiento a aplicar para las oportunidades de movilidad de los aprendices a largo plazo a nivel europeo

Introducción

Esta sección contiene una visión general de los requisitos legales para aquellas PYMES que decidan participar en un proceso de movilidad de larga duración para aprendices.

Además, se examinan algunos elementos específicos que pueden encontrarse en diversas combinaciones en los sistemas de aprendizaje existentes.

Objetivo

La participación de los estudiantes en la FP dual da lugar a la adquisición de competencias técnicas, transversales y blandas, requeridas por los empleadores de los Estados miembros. En este contexto, merece la pena examinar el marco general, tanto europeo como español, en el que las empresas deben desenvolverse para formar parte de este proceso de aprendizaje.

El principal objetivo de este apartado es proporcionar información sobre los criterios legales que deben adoptar los distintos empleadores, especialmente las PYMES, para desarrollar oportunidades de aprendizaje eficaces y de calidad.

Descripción

En la actualidad, el aprendizaje en régimen de alternancia (FP Dual, en el caso español), representa una importante oportunidad de colocación para las personas a nivel europeo y, por tanto, resulta de utilidad para paliar el desempleo.

Si bien cada Estado miembro de la Unión Europea tiene sus normas específicas sobre esta modalidad formativa, la Unión Europea ha tratado de encontrar aspectos que puedan aplicarse en todos ellos, para conseguir una alineación común en toda la Unión.

A pesar de ello, mientras que hay países de la UE que han implantado estos programas de aprendizaje con eficacia, en otros esta modalidad no ha tenido mucho éxito. Una de las razones para ello radica en que las PYMES europeas no suelen disponer de estructuras para emplear aprendices y la ganancia potencial no siempre está clara para estas empresas.

Pero ¿cuáles son los criterios de gestión prácticos y fáciles de usar para que las PYMES garanticen la calidad del proceso de aprendizaje, al tiempo que existe una cooperación beneficiosa para todas las partes implicadas?

El 5 de octubre de 2017, la Comisión Europea publicó una propuesta de Recomendación del Consejo sobre la calidad y la eficacia del aprendizaje. A esto le siguió la Recomendación del **Consejo sobre un Marco Europeo para la Calidad y la Eficacia del Aprendizaje (EFQEA)** en 2018.

En esta Recomendación, el marco proporciona un total de catorce criterios para definir un aprendizaje eficaz y de calidad. Estos criterios garantizan tanto el desarrollo de las competencias laborales como el desarrollo personal de los aprendices. Además, se dirigen tanto a los aprendices como a los empleadores, como las PYMES.

Los criterios se ajustan a los requisitos nacionales o sectoriales y a los convenios colectivos, tienen en cuenta la diversidad de sistemas de educación y formación profesional en la UE y respetan las competencias de los Estados miembros en el ámbito de la FP.

Normas contractuales

Criterios jurídicos y legislación de la UE para que las PYMES comprendan los principales programas y procedimiento a aplicar para las oportunidades de movilidad de los aprendices a largo plazo a nivel europeo

Descripción

Los siete criterios relativos a las condiciones de aprendizaje y de trabajo de manera específica son:

1. **Contrato escrito:** El aprendizaje debe basarse en un contrato escrito entre el empresario, el aprendiz y el centro de formación profesional.
2. **Resultados del aprendizaje:** Los empleadores y los centros de formación profesional deben definir los resultados globales del aprendizaje. Por lo tanto, este es otro criterio clave relativo al papel de los empleadores, ya que deben garantizar tanto el desarrollo de las competencias relacionadas con el trabajo como el desarrollo profesional.
3. **Apoyo pedagógico:** Los formadores de las empresas deben tener la capacidad de colaborar estrechamente con los proveedores de FP y los profesores. Esto se justifica en la relevancia de mantener al día sus competencias.
4. **Elementos del lugar de trabajo:** Al menos la mitad de la duración del aprendizaje debe transcurrir en el lugar de trabajo, y también debe existir la posibilidad de realizar una movilidad en el extranjero. Este es un criterio que se aplica tanto a los empleadores como a los aprendices.
5. **Remuneración y/o compensación:** Los aprendices deben recibir una remuneración y/o compensación. Deben tenerse en cuenta los acuerdos de reparto de costes entre empresarios, aprendices y sector público.
6. **Protección social:** Los aprendices deben tener derecho a la protección social, incluida la cobertura de seguros
7. **Condiciones de trabajo, salud y seguridad:** El lugar de trabajo de acogida debe cumplir las normas y reglamentos pertinentes sobre las condiciones de trabajo, especialmente en lo que respecta a la legislación sobre salud y seguridad.

Los siete criterios restantes se refieren a las condiciones generales:

1. **Marco normativo:** Debe existir un marco normativo que sea claro y coherente. Además, debe basarse en asociaciones y en un diálogo transparente entre todas las partes interesadas.
2. **Participación de los interlocutores sociales:** Los interlocutores sociales, incluso a nivel sectorial, deberían participar en el diseño, la gobernanza y la aplicación de los programas de aprendizaje.
3. **Apoyo a las empresas:** Debe prestarse apoyo financiero y/o no financiero a las empresas, y en particular a las pequeñas, medianas y microempresas.
4. **Programas flexibles y oportunidades de movilidad:** Los requisitos de acceso deben ser flexibles y debe haber oportunidades de educación y formación. La movilidad transnacional es esencial y debería formar parte del programa de aprendizaje.
5. **Orientación profesional y sensibilización:** La orientación profesional, la tutoría y el apoyo a los estudiantes deben ser proporcionados para garantizar un resultado exitoso y reducir el riesgo de abandono.
6. **Transparencia:** La transparencia y el acceso a las oportunidades de aprendizaje deben estar garantizados en todos los Estados miembros.
7. **Garantía de calidad y seguimiento de los graduados:** debe haber una garantía de calidad de los aprendizajes y el empleo y la progresión de la carrera de los aprendices deben ser monitoreados para que su progreso pueda ser seguido desde el principio.

Normas contractuales

Criterios jurídicos y legislación de la UE para que las PYMES comprendan los principales programas y procedimiento a aplicar para las oportunidades de movilidad de los aprendices a largo plazo a nivel europeo

Descripción

Por lo tanto, corresponde a cada Estado miembro desarrollar los instrumentos y las políticas adecuadas en función de estos criterios.

En nuestro país, la nueva Ley de Formación Profesional, establece que el carácter dual tiene en cuenta tanto el tiempo en la empresa, como la calidad de la formación y los resultados de aprendizaje que se trabajan durante este periodo.

La Ley especifica aspectos esenciales hasta entonces no regulados tales como: las finalidades de la formación en empresa, su organización y requisitos. Desde los centros de formación profesional, se adoptarán, de acuerdo con la empresa, las decisiones sobre la intervención de cada uno de ellos en la adquisición de los resultados de aprendizaje del currículo, desde una asignación o distribución adecuada entre los centros de formación profesional y los centros de trabajo. Asimismo, se establece la duración mínima de la formación en la empresa en el 25 % de la duración total de la formación.

Se definen por primera vez las reglas de la organización de la formación en la empresa, así como el Plan de Formación que cada estudiante ha de tener, con los elementos que lo integran.

Se dispone la posibilidad de realizar la formación en varias empresas para dar entrada a las pequeñas y medianas empresas y micropymes, e incorpora a los organismos intermedios que faciliten y ayuden en la participación a estas empresas pequeñas.

Asimismo, se regulan las figuras de tutor de empresa, tutor dual del centro, así como el papel de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y organismos intermedios.

En lo que respecta las condiciones de contratación, el Real Decreto-ley 32/2021 regula el contrato de formación en alternancia, que tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional. A este respecto establece, entre otras condiciones, los requisitos de la actividad desempeñada por la persona trabajadora, los que deben cumplir las personas tutoras designadas por el centro formativo y por la empresa, las características y contenidos de los planes formativos individuales, la duración del contrato, el tiempo de trabajo efectivo, las condiciones de retribución. Asimismo, se regulan las figuras de tutor de empresa, tutor dual del centro, así como el papel de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y organismos intermedios.

Normas contractuales

Criterios jurídicos y legislación de la UE para que las PYMES comprendan los principales programas y procedimiento a aplicar para las oportunidades de movilidad de los aprendices a largo plazo a nivel europeo

Sitios web



Derecho de la UE
(EUR - Lex)

Actos jurídicos (EUR
- Lex)

Ley Orgánica 3/2022

Real Decreto-ley
32/2021

Ley Orgánica 3/2022

Legislación de la UE

Sitio web oficial de la UE. Allí puede encontrar los tratados actualmente en vigor y los tratados fundacionales para regular las condiciones de trabajo (véase el artículo 153 (2) y el artículo 153 (1) letra b del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea - TFUE).

Para acceder a los actos jurídicos de la UE, incluidos reglamentos, directivas, decisiones, recomendaciones y dictámenes.

Legislación española:

Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional: nueva Ley que regula la Formación Profesional en España.

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo: Real Decreto que modifica los contratos formativos.

Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional: nueva Ley que regula la Formación Profesional en España.

Otros recursos Europeos

[Carta Europea de Calidad de las Prácticas y el Aprendizaje](#)

[Declaración conjunta por la que se establece la Alianza Europea para el Aprendizaje el 2 de julio de 2013](#)

[Declaración conjunta "Hacia una visión compartida del aprendizaje"](#)

[Dictamen del CESE: Marco europeo para un aprendizaje de calidad y eficaz](#)

[SAPS - Apoyo al aprendizaje entre la educación superior profesional y las pequeñas y medianas empresas](#)

[Una visión compartida para un aprendizaje de calidad y eficaz y un aprendizaje basado en el trabajo](#)

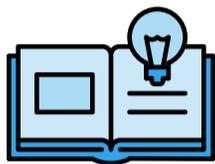
Otros recursos nacionales

[Guía metodológica y de buenas prácticas. El impulso de la FP dual desde las Organizaciones empresariales](#)

Normas contractuales

Criterios jurídicos y legislación de la UE para que las PYMES comprendan los principales programas y procedimiento a aplicar para las oportunidades de movilidad de los aprendices a largo plazo a nivel europeo

Sitios web



Otros recursos Europeos

[Formación en Centros de Trabajo: Información para empresas](#)

[Buenas prácticas en Formación Profesional dual en España](#)

El aprendizaje está regulado internamente por los diferentes sistemas jurídicos de los Estados miembros. Sin embargo, hay algunos elementos que están presentes, en diversos grados y en diferentes combinaciones, en los diferentes sistemas de aprendizaje existentes.

España en particular se encuentra actualmente en un proceso de transición. La nueva Ley ordena un nuevo sistema de FP, que integra en uno solo el sistema de FP educativa y la formación para el empleo y facilita el aprendizaje a lo largo de la vida gracias a la acreditación de competencias en cualquier formación por pequeña que sea. Corresponsabiliza a la empresa de la formación, sintoniza con las políticas europeas sobre competencias, lo prepara para su internacionalización y pone el marco para favorecer e institucionalizar el desarrollo de una FP de calidad, conectada con las necesidades de las empresas.

El contrato de formación, que ha de hacer la empresa a los aprendices, ha de ser diseñado por el Ministerio de Empleo, atendiendo a la obligación de que la relación sea laboral. Esto implica que desaparece el antiguo sistema de becas, por lo cual las Administraciones que concedieron o conceden becas a los aprendices tendrán hasta 2028 para adoptar el modelo basado en el contrato.

En lo que respecta a la dimensión internacional, la Ley también atiende a las recomendaciones de la UE en esta materia. El documento regula la participación en proyectos y organismos internacionales, la convocatoria de proyectos de formación entre centros españoles y extranjeros, así como la movilidad de alumnado y profesorado entre distintos países. Además, incluye la creación de dobles titulaciones internacionales y la oferta bilingüe.

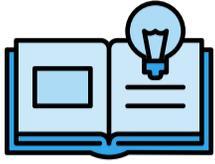
La cuestión del apoyo a la participación de las empresas también es crucial.

En nuestro país, la recientemente aprobada Ley de Formación Profesional establece los derechos y deberes de las empresas colaboradoras del Sistema de Formación Profesional.

1. Serán derechos de la empresa u organismo equiparado:
 - a) Impulsar y acogerse, en su caso, a la acreditación permanente de competencias profesionales de sus trabajadores.
 - b) Solicitar de la administración el análisis de su mapa de talento para la identificación, el mantenimiento o la mejora de su competitividad.
 - c) Demandar acciones de formación adaptadas a las necesidades de su empresa u organismo equiparado, en el marco del Catálogo Modular de Formación Profesional.
 - d) Solicitar a los centros del Sistema de Formación Profesional el desarrollo de proyectos de innovación conducentes a la mejora de su productividad.
 - e) Solicitar y, en su caso, obtener los beneficios que puedan otorgarse a las empresas u organismos equiparados colaboradores del Sistema de Formación Profesional.

Normas contractuales

Criterios jurídicos y legislación de la UE para que las PYMES comprendan los principales programas y procedimiento a aplicar para las oportunidades de movilidad de los aprendices a largo plazo a nivel europeo



2. Serán obligaciones de la empresa u organismo equiparado:

- a) Formar al estudiante durante su periodo en la empresa u organismo equiparado.
- b) Facilitar a todos sus trabajadores el mantenimiento de sus competencias profesionales debidamente acreditadas, de acuerdo con el derecho al trabajador de percibir la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, de acuerdo con los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- c) Acogerse a acciones de formación que mejoren el funcionamiento de la empresa y la cualificación de sus trabajadores.
- d) Fomentar activamente la igualdad efectiva de trato y de oportunidades, mediante criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta entre trabajadores de uno u otro sexo.

Lo más importante es que las empresas, especialmente las PYMES, reciban apoyo no financiero para poner en práctica el aprendizaje. En este sentido, es habitual en la mayoría de los Estados miembros que el Estado se encargue de financiar las instituciones de formación profesional y/o de pagar las subvenciones para la contratación de aprendices.

Además, hay que señalar que existen incentivos (subvenciones, deducciones fiscales) para animar a las empresas a contratar aprendices, en general y/o en sectores profesionales específicos.

En España, los beneficios a los que tiene derecho la empresa por su colaboración en el Sistema de Formación Profesional, según establece la nueva Ley, están aún por definir.

En lo que respecta a los incentivos específicos para la contratación en alternancia, hasta el 30 de marzo de 2022, eran los siguientes:

- Reducciones en las cuotas a la Seguridad Social: 100% en las empresariales cuando la plantilla de la empresa era menor de 250 personas o del 75% si era igual o mayor de 250 personas; 100% en las cuotas del trabajador contratado.
- Bonificaciones por formación: las empresas se podían bonificar el coste de la formación recibida por los trabajadores, así como por las horas de tutoría del tutor de empresa, con un límite de 40 horas al mes.
- Agotada su duración máxima, si se transformaba en indefinido, las empresas tenían derecho a una reducción en las cuotas de la Seguridad Social de 1.500€ al año durante los tres primeros años, y 1.800€ en el caso de que la persona fuera mujer.



GLOSARIO

Glosario

A

Acuerdo de aprendizaje

Permite una preparación transparente y eficaz de las prácticas, de modo que todo quede claro y comprensible para todas las partes implicadas, con el fin de garantizar que el alumno reciba el reconocimiento por las actividades realizadas con éxito en el extranjero. Contiene principalmente los objetivos y resultados del aprendizaje y define los procedimientos específicos de evaluación y reconocimiento.

Agencia Nacional

Organismo encargado de gestionar la ejecución del Programa a nivel nacional en un Estado miembro o en un tercer país asociado al Programa. Pueden existir una o más Agencias Nacionales en un mismo país.

Aprendiz

Persona que trabaja para otra para aprender un oficio.

Aprendizaje

El periodo de tiempo que se pasa trabajando como aprendiz. Se trata de una formación laboral que consiste en seguir y estudiar a un maestro del oficio en el lugar de trabajo en lugar de en el centro educativo.

Aprendizaje Basado en el Trabajo (WBL)

Es una estrategia educativa que proporciona a los alumnos experiencias laborales reales en las que pueden aplicar sus habilidades académicas y técnicas y desarrollar su empleabilidad. El aprendizaje basado en el trabajo abarca una combinación de acuerdos formales, no formales e informales que incluyen aprendizajes, prácticas laborales y aprendizaje informal en el trabajo. El motor principal es la necesidad de políticas activas para garantizar un aprendizaje que satisfaga las necesidades del lugar de trabajo.

B

Becas

Subvenciones para apoyar la inversión del individuo o de la empresa en educación y formación.

Beneficiario

Cuando se aprueba un proyecto para una subvención Erasmus+, la organización solicitante se convierte en beneficiaria al firmar un contrato con la Agencia Nacional o Ejecutiva que seleccionó el proyecto. Si la solicitud se presentó en nombre de otras organizaciones participantes, los socios pueden convertirse en cobeneficiarios de la subvención.

C

Consortio

Dos o más organizaciones participantes que se asocian para preparar, ejecutar y hacer el seguimiento de un proyecto o de una actividad dentro de un proyecto. Un consorcio puede ser nacional (es decir, con organizaciones establecidas en el mismo país) o internacional (con organizaciones participantes de diferentes países).

Criterio

Norma o principio para juzgar, evaluar o seleccionar algo.

E

ECVET

El Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales (ECVET): es un marco técnico para la transferencia, el reconocimiento y (en su caso) la acumulación de los resultados de aprendizaje de una persona con vistas a obtener una cualificación.

Glosario

E

EQF

El Marco Europeo de Cualificaciones (EQF) es una herramienta de traducción que ayuda a explicar las cualificaciones otorgadas en diferentes países y por diferentes sistemas de educación y formación, y ayuda a compararlas. Sus ocho niveles se describen en términos de conocimientos, habilidades y competencias.

Empleador

Un empleador es la persona u organización para la que se trabaja.

Erasmus Pro

Se trata de una iniciativa en el marco del Programa Erasmus+, incluida en la Acción Clave 1 (movilidad en el aprendizaje), tiene como objetivo facilitar y promover 50.000 puestos de trabajo de 3 a 12 meses para estudiantes de FP y recién titulados entre 2018 y 2020.

Eures

Creada en 1993, EURES es una red de cooperación entre la Comisión Europea y los Servicios Públicos de Empleo (SPE) del EEE. Suiza también coopera en EURES. EURES ayuda a los trabajadores y empresarios que desean beneficiarse del derecho a la libre circulación de trabajadores en el EEE.

Europass

Un formato de CV estandarizado, que permite al aprendiz presentar sus competencias y las cualificaciones adquiridas tras el periodo de formación.

Europass Biblioteca

Es tu espacio gratuito en línea, vinculado a tu perfil Europass, donde puedes almacenar archivos relacionados con tu carrera y tus estudios.

Europass Movilidad

Es un documento que describe las competencias que desarrolla en una determinada experiencia de movilidad.

Europass Perfil

Se trata de una herramienta que pueden utilizar las organizaciones -empresas, organizaciones de voluntariado, reclutadores, profesionales de la orientación, organizaciones juveniles, instituciones de educación y formación, etc.- como parte del apoyo y los servicios que ofrecen a las personas.

H

Habilidades

Son las capacidades para aplicar los conocimientos y utilizar el saber hacer para completar tareas y resolver problemas. En el contexto del Marco Europeo de Cualificaciones, las competencias se describen como cognitivas (que implican el uso del pensamiento lógico, intuitivo y creativo) o prácticas (que implican la destreza manual y el uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos).

I

IFP

La educación y la formación profesional que tiene como objetivo dotar a las personas de los conocimientos, las técnicas, las aptitudes y/o las competencias necesarias en determinadas profesiones o, más ampliamente, en el mercado laboral. A efectos de Erasmus+, los proyectos centrados en la educación y formación profesional inicial o continua son elegibles en el marco de las acciones de FP.

Glosario

M

Memorando de entendimiento

Especifica los términos de la asociación, las funciones de las partes implicadas y los objetivos de aprendizaje. Detalla las condiciones en las que los resultados de aprendizaje identificados en el programa del curso del aprendiz pueden ser alcanzados, evaluados, validados y potencialmente transferidos.

Mentor

La persona con experiencia, que actúa como modelo, guía o entrenador, y que proporciona orientación y apoyo a un aprendiz.

O

Organización

Una organización es una entidad -como una empresa, una institución o una asociación- que comprende a una o varias personas y tiene un objetivo determinado.

Organización de envío

La organización de FP, el centro escolar u otro tipo de institución en la que el participante está estudiando o donde ha terminado de estudiar recientemente. Cuando la organización de envío es también el solicitante, asume todas las tareas de coordinación y ejecución del proyecto. En el caso de un consorcio, las disposiciones relativas a la selección, el pago de la subvención, la preparación, el seguimiento y el reconocimiento relacionados con el periodo de movilidad pueden variar, ya que pueden compartirse entre los miembros.

Organización intermediaria

Se trata de una organización activa en el mercado laboral o en los ámbitos de la educación, la formación y el trabajo juvenil. Su función puede consistir en compartir y facilitar los procedimientos administrativos de las instituciones de educación superior de envío y en adaptar mejor los perfiles de los estudiantes a las necesidades de las empresas en caso de prácticas y preparar conjuntamente a los participantes.

Organización receptora (u organización de acogida)

La organización participante que recibe a uno o varios participantes (aprendices) y organiza una o varias actividades.

P

Plataforma

Una pieza de tecnología o software que conecta a los usuarios con otros miembros de una comunidad para crear oportunidades de beneficio mutuo.

Programa de movilidad selectiva

La iniciativa para poner a prueba métodos innovadores para poner en práctica las oportunidades de movilidad laboral dentro de la UE y abordar las necesidades de grupos específicos, sectores económicos, vocaciones y países.

Proveedor de FP

Un proveedor de FP es una organización que imparte programas de educación y formación profesional (FP).

PYME

Las pequeñas y medianas empresas (PYME) son empresas independientes no subsidiarias que emplean a menos de un número determinado de trabajadores. Este número varía según el país. El límite máximo más frecuente para designar una PYME es de 250 empleados, como en la Unión Europea. Se definen en la Recomendación 2003/361 de la UE.

Glosario

R

Recomendación

Es una de las dos formas de acto comunitario no vinculante. La otra forma son los dictámenes. Aunque las recomendaciones no tienen consecuencias jurídicas, pueden ofrecer orientación sobre la interpretación o el contenido de la legislación de la UE.

Reglamento

Un acto legislativo vinculante que debe aplicarse, en su totalidad, en toda la UE.

Resultados del aprendizaje

Conjunto de conocimientos, destrezas y competencias que una persona adquiere y/o es capaz de demostrar tras completar con éxito un proceso de aprendizaje, ya sea formal, no formal o informal. Son declaraciones de lo que un alumno sabe, comprende y es capaz de hacer al completar un proceso de aprendizaje, que se definen en términos de conocimientos, habilidades y competencias.

S

Solicitante

Cualquier organización participante que presente una solicitud de subvención.

T

Tutor

Es la persona encargada de, teniendo en cuenta la personalidad, las necesidades de aprendizaje y las preferencias del aprendiz tutelado, crear un contexto o un proceso en el que el aprendiz acabe construyendo su propio conocimiento y camino de aprendizaje.

Tutor de empresa

Persona con conocimientos específicos relacionados con el trabajo y con vocación/compromiso de formación, alguien que se encarga del desarrollo del aprendiz tanto en los aspectos técnicos como en los profesionales.

Tutor de la organización de envío

Un coordinador del proyecto o un profesor que reúne a todas las partes implicadas, se ocupa de las normas y criterios de movilidad y actúa como supervisor general.

Tutor de la organización receptora

El encargado de recibir a los estudiantes/personal del extranjero y ofrecerles un programa de estudios/prácticas o un programa de actividades de formación, o beneficiarse de una actividad docente.

Tutor intermediario

Persona en el destino extranjero que actúa como mediador entre todas las partes implicadas y ayuda al aprendiz a nivel local

