
BIENVENIDOS

Fernando Gómez
Grupo IFEDES

GRUPO
I F E D E S

SERVICIOS AVANZADOS DE GESTIÓN



Fundación Tripartita

PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO



FONDO
SOCIAL
EUROPEO

LA FORMACION EN LA EMPRESA

**Subvenciones y
bonificaciones**

CONCEPTOS BÁSICOS

1. En la empresa actual se pueden encontrar diferentes modelos de planificación de las acciones formativas

1. Decisión Individual

2. Plan por departamentos

- 1. BASE CERO / HISTORICO**
- 2. Criterios particulares y objetivos**
- 3. Coordinado por cada responsable de área**

3. Plan Integral de Empresa

- 1. BASE CERO / HISTORICO**
- 2. Objetivos Generales**
- 3. Coordinado por el departamento de RRHH / Personal**



CONCEPTOS BÁSICOS

2. Los Planes de Formación deben ser coherentes con el estilo de gestión y la cultura de la compañía y con los objetivos estratégicos.

1. Coordinación de los Planes de Formación con los Planes de Carrera

1. EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO

2. GESTION POR COMPETENCIAS

2. Valores Intrínsecos de la Formación como apoyo a la cultura

3. Cuadro de Mando Integral (BSC) y Dirección por Objetivos (DPO)



CONCEPTOS BÁSICOS

☐ Clasificación de la Formación

1. *Interna vs Externa*
2. *Individual vs Grupal*
3. *Específica vs Transversal*



CONCEPTOS BÁSICOS

✦ **REFLEXION:**

✦ ¿La Formación para el empresario es un gasto o una inversión? ¿Por qué?

CONCEPTOS BÁSICOS

✦ VALORES INTRINSECOS DE LA FORMACION

1. *Motivación*
2. *Desarrollo de Habilidades Sociales*
3. *Desarrollo de Habilidades Directivas*
4. *Capacitación Técnica (en el puesto)*
5. *Cumplimiento de requisitos Calidad*
6. *Cumplimiento de requisitos Legales*

CONCEPTOS BÁSICOS

En todos los casos existe un problema:

**ESCASEZ DE FONDOS ECONOMICOS EN
LA EMPRESA PARA ACOMETER TODAS
LAS ACCIONES DEL PLAN DE FORMACION**

CONCEPTOS BÁSICOS

¿Cuál es la solución?

Formación subvencionada con Fondos Públicos

**(Fondo Social Europeo, Fundación Tripartita, Servef,
Generalitat , Ministerios)**



FORMACION SUBVENCIONADA Y BONIFICADA

Subvención vs Bonificación

- ✦ **Subvención:** *obtención de fondos públicos que permiten financiar una acción de formación total o parcialmente sin exigir desembolsos por parte del beneficiario*
- ✦ **Bonificación:** *recuperación de los fondos invertidos en una acción de formación (bajo ciertos requisitos) por parte del beneficiario con cargo a una partida presupuestaria o un programa específico*



SISTEMA DE FORMACION CONTINUA

SISTEMA DE FORMACION CONTINUA

✦ Se compone de 3 subsistemas

1. *Subsistema Formación Ocupacional*

2. *Subsistema Formación Continua*

3. *Subsistema Formación Profesional*

SISTEMA DE FORMACION CONTINUA

1. Subsistema Formación Ocupacional

1. Programas

1. Inserción (cursos y planes individuales)
2. PNL
3. Teórico Prácticos
4. Talleres
5. Escuelas Taller

2. BENEFICIARIOS

1. Centros Homologados
2. Empresas
3. Asociaciones
4. Trabajadores en situación de desempleo

SISTEMA DE FORMACION CONTINUA

2. Subsistema Formación Continua

1. Programas

1. Contratos Programa
2. Formación Bonificada
3. Programas Ministeriales de Desarrollo Específico
(Intro, Red.es, Conecta2, Forintel, Alfabetización Zonas Rurales,...)
4. Programas Autonómicos de Desarrollo Específico
5. Servef

2. BENEFICIARIOS

1. Trabajadores Activos y Autónomos
2. Empresas
3. Particulares (independientemente de su situación laboral)

SISTEMA DE FORMACION CONTINUA

3. Subsistema Formación Profesional

1. Programas

1. Ciclos de Formación Profesional
 1. Privados
 2. Públicos
2. Contratos en Formación

2. BENEFICIARIOS

1. Particulares
2. Empresas (Contratos en Formación)

Distribución de los Fondos para Acciones de Formación Continua en las Empresas

DISTRIBUCIÓN DE LOS FONDOS

- *Ley de Presupuestos Generales del Estado (créditos aprobados para el INEM) establece.*
 - Reparto de fondos entre entes autonómicos y estatales.
 - Volúmenes de fondos para cada subsistema
 - Indicadores de porcentajes y límites económicos para cada uno de los módulos en cada subsistema (por empresa, por trabajador y hora de formación).
- *Así anualmente se determinará el presupuesto global para la financiación de las acciones de formación continua en las empresas.*
- *El MTAS establecerá también anualmente, los módulos económicos máximos de financiación de las acciones formativas (en base precio /hora), según la modalidad: presencial, a distancia, teleformación y mixta.*

¿QUÉ INICIATIVAS DE FORMACIÓN TIENE LA EMPRESA PARA LOS TRABAJADORES EN ACTIVO?

- Formación continua subvencionada basada en Nuevo Modelo de Forcem (a través de la FTFE)
- Contratos Programa
- Programas de Desarrollo Específico (Autonómico / Estatal)



Acciones de Formación Continua en Empresas – Sistema de Bonificaciones

Acciones de Formación Continua en las Empresas

✦ Resumen Operativo:

1. *Sistema universal “tipo bolsa” de libre disposición para la empresa. Articulado a través de una herramienta “web”.*
2. *Criterio de base anual (lo no utilizado “se pierde”)*
3. *Volumen de fondo establecido en función del nº de trabajadores (cuota pagada por concepto de Formación Profesional ejercicio anterior Dic-Nov)*
4. *La empresa organiza la acción, la contrata y liquida y posteriormente se descuenta el importe de las cuotas a pagar a la Seguridad Social*
5. *La empresa elige directamente a la empresa de formación sin intermediarios (mejora el margen de aplicación directa a la docencia = mayores posibilidades , mejora de la calidad)*

Formación de Demanda

CONTENIDOS

1. **Beneficiarios de la formación**
2. **Determinación del crédito**
3. **Aportación privada**

Beneficiarios de la Formación

- Empresas :
 - Todas las que tengan centros de trabajo en el territorio del Estado Español
 - Cualquiera que sea su tamaño
 - Que coticen por la contingencia de formación profesional y desarrollen formación continua para sus trabajadores

Beneficiarios de la Formación

- **Trabajadores asalariados :**
 - **Cotizan a la Seguridad Social en concepto de formación profesional.**
 - **Trabajadores fijos discontinuos en periodos de no ocupación.**
 - **Trabajadores que acceden a situación de desempleo cuando se encuentren en periodos formativos.**
 - **Trabajadores acogidos a regulación de empleo.**

Colectivos Prioritarios

Se consideran Colectivos Prioritarios para la formación continua:

PYMES: todos los trabajadores

Pyme es si emplea a menos de 250 personas,
Los requisitos anteriores que han sido anulados:

- el volumen de negocio anual no excede de 40 M de €
- o el balance general anual no excede 27 M de €

GRANDES EMPRESAS: solo los trabajadores que sean:

- a) Mujeres.
- b) Mayores de 45 años.
- c) Discapacitados.
- d) No cualificados.(epígrafe de cotización 6 al 11, excepto 8)

Tamaño de la empresa

Se corresponde a la plantilla media comprendida en el periodo entre Diciembre y Noviembre inmediatamente anterior.

Es la base para el crédito del siguiente año.

Crédito para la formación Continua

Es la cantidad de la que dispone la empresa para financiar, a través de las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social, las acciones formativas.

Bonificación media por Trabajador

- ✦ *Es la cantidad anual que se establece en la LGP necesaria para calcular el crédito de formación que se asigna para empresas de nueva creación y apertura de nuevos centros de trabajo.*
- ✦ *Se puede realizar como una estimación para , antes de iniciar la gestión de detalle del Plan de Formación de la empresa, tener una idea del importe global que puede estar a disposición del Gestor de Formación y/o del Departamento de Recursos Humanos.*

IMPORTE = N° medio de trabajadores del año anterior x 62 €
(para nuevos centros de trabajo o nuevas empresas x 65 €)

Porcentaje de Bonificación

- ✦ *Es el % que anualmente se establece en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en función del tamaño de las empresas, para calcular el crédito para formación continua.*
- ✦ *La bonificación se la podrá aplicar la empresa una vez que el curso haya finalizado y esté completamente pagado, en cualquier boletín de la Seguridad Social (TC) del ejercicio en el que se realice la acción formativa.*
- ✦ *Para poder beneficiarse de esta bonificación, la empresa debe estar al corriente de los pagos de la Seguridad Social.*

DETERMINACIÓN DEL CRÉDITO PARA ACCIONES FORMATIVAS

Crédito Anual para Formación Continua

Cuantía ingresada en 2009 por Formación Profesional x % Bonificación

	<u>% Bonificación</u>
- De 6 a 9 trabajadores	100%
- De 10 a 49 trabajadores	75%
- De 50 a 249 trabajadores	60%
- De más de 250 trabajadores	50%

REVISABLE

- ▶ En Empresas de 1 a 5 trabajadores: 420 euros/empresa

Costes de Formación

- ***Son todos los gastos sufragados por las empresas para la formación de sus trabajadores.***
- ***Son válidas facturas de profesionales o de empresas de formación***
- ***La empresas gestora debe cuidar la prohibición de subcontratación en un grado superior a 1.***

Costes Bonificables

➤ Es la parte de los costes que las empresas podrán financiar con cargo a su crédito a través de las bonificaciones.

Incluye:

- Coste de Impartición
- Coste de Gestión
- Gastos Alquiler de Aula y Equipos
- Desplazamientos y manutención del docente y de los participantes
- No puede superar ciertos límites y se debe contemplar la aportación privada requerida para cada tamaño de empresa

Cofinanciación Privada

Diferencia entre Costes de Formación y Costes Bonificables.

Aportación Privada de las Empresas

Aportación privada = Costes de formación – Bonificación aplicada

	<u>% exigible</u>
- Empresas de 1 a 5 trabajadores	0%
- De 6 a 9 trabajadores	5%
- De 10 a 49 trabajadores	10%
- De 50 a 249 trabajadores	20%
- De 250 ó más trabajadores	40%

Módulos y Costes de las Acciones Formativas

Módulos Económicos

MODALIDAD DE IMPARTICIÓN	NIVEL DE FORMACIÓN	
	Básico	Medio-superior
Presencial	9 euros	13 euros
A distancia	5,5 euros	
Teleformación	7,5 euros	
Mixta	Se aplicarán los módulos anteriores en función de las horas de formación Presencial y A distancia o Teleformación que tenga la Acción formativa.	

Coste máximo bonificable

Módulo económico x N° horas duración formación x N° participantes

Módulos Económicos : corrección por tamaño

➤ *Dado que las empresas pequeñas y medianas encontraban una dificultad mayor a la hora de utilizar el crédito para la formación continua, se han establecido unos índices correctores que incrementan los módulos económicos para este tipo de empresas.*

- Empresas de 1 a 9 trabajadores	sin módulo
- De 10 a 49 trabajadores	+10%
- De 50 a 249 trabajadores	+ 5%
- De 250 ó más trabajadores	según tabla

LÍMITES EN LAS ACCIONES DE FORMACIÓN

- *25 Alumnos máximo por grupo presencial*
- *80 alumnos por grupo distancia (tutorización)*
- *6 horas mínimas de duración por Acción formativa (en todas las modalidades de impartición)*
- *8 horas diarias de formación como máximo*
- *No se puede realizar dos veces la misma acción por un mismo trabajador dentro de un ejercicio*

SUBCONTRATACIÓN

✦ *Cuando se contrata la gestión con un centro especializado, éste no puede a su vez subcontratar la impartición de la formación*

❑ IMPORTANTE

La gestión sólo se podrá realizar por parte de un centro de formación o empresa especializada que tenga en su objeto social “FORMACIÓN” y con un mínimo de 2 años de antigüedad (en revisión)

ENTIDAD ORGANIZADORA

- **OBLIGATORIEDAD DE FIRMA DE CONVENIO FIRMA DE ANEXO DE ADHESIÓN (no es exclusivo ni vinculante pero si necesario para poder gestionar la tramitación de las acciones y la correspondiente bonificación posterior)**
- **POSIBILIDAD DE BAJA DE CONVENIO**
- **GESTIONA LA FORMACIÓN (Inicio, Finalización, Alumnos, ...)**
- **CUSTODIA DE LOS DOCUMENTOS**
- **RESPONSABILIDAD ANTE LA FTFE**

ENTIDAD ORGANIZADORA

- ✓ **CONDICIONES PARA SER ENTIDAD ORGANIZADORA**
 - ❑ Capacidad para impartir formación
 - ❑ Tener la formación entre los fines de su objeto social con anterioridad al 1 de Enero de 2008

- ✓ **¿ CUÁLES SON SUS FUNCIONES ?**
 - ❑ Tramitar ante la FTFE las comunicaciones de inicio y finalización
 - ❑ Colaborar con las Administraciones en la evaluación, seguimiento y control
 - ❑ Las que acuerden las partes, relativas a planificación, selección de centros, programación del calendario de impartición, RLT, bonificaciones, etc

AGRUPACIÓN DE EMPRESAS

- ✦ **Concepto:** *unión de dos o más empresas con el fin de gestionar de forma conjunta su Formación Continua.*
- ✦ *Un grupo de empresas puede constituir un Convenio de Agrupación de Empresas propio y nombrar a una de ellas GESTORA de los planes formación de todas.*
- ✦ *La otra opción es ADHERIRSE a una agrupación de empresas ya existente.*
- ✦ *Recomendación: buscar profesionalización*

INFORMACIÓN A LA R.L.T

- ✓ **Antes de la comunicación de inicio de una acción, se debe poner en conocimiento de la RLT:**
 - ❑ Denominación , objetivos y contenidos de las acciones formativas
 - ❑ Destinatarios y nº de participantes por acción
 - ❑ Calendario previsto de ejecución
 - ❑ Criterios de selección de los participantes
 - ❑ Lugar/es de impartición
 - ❑ Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente

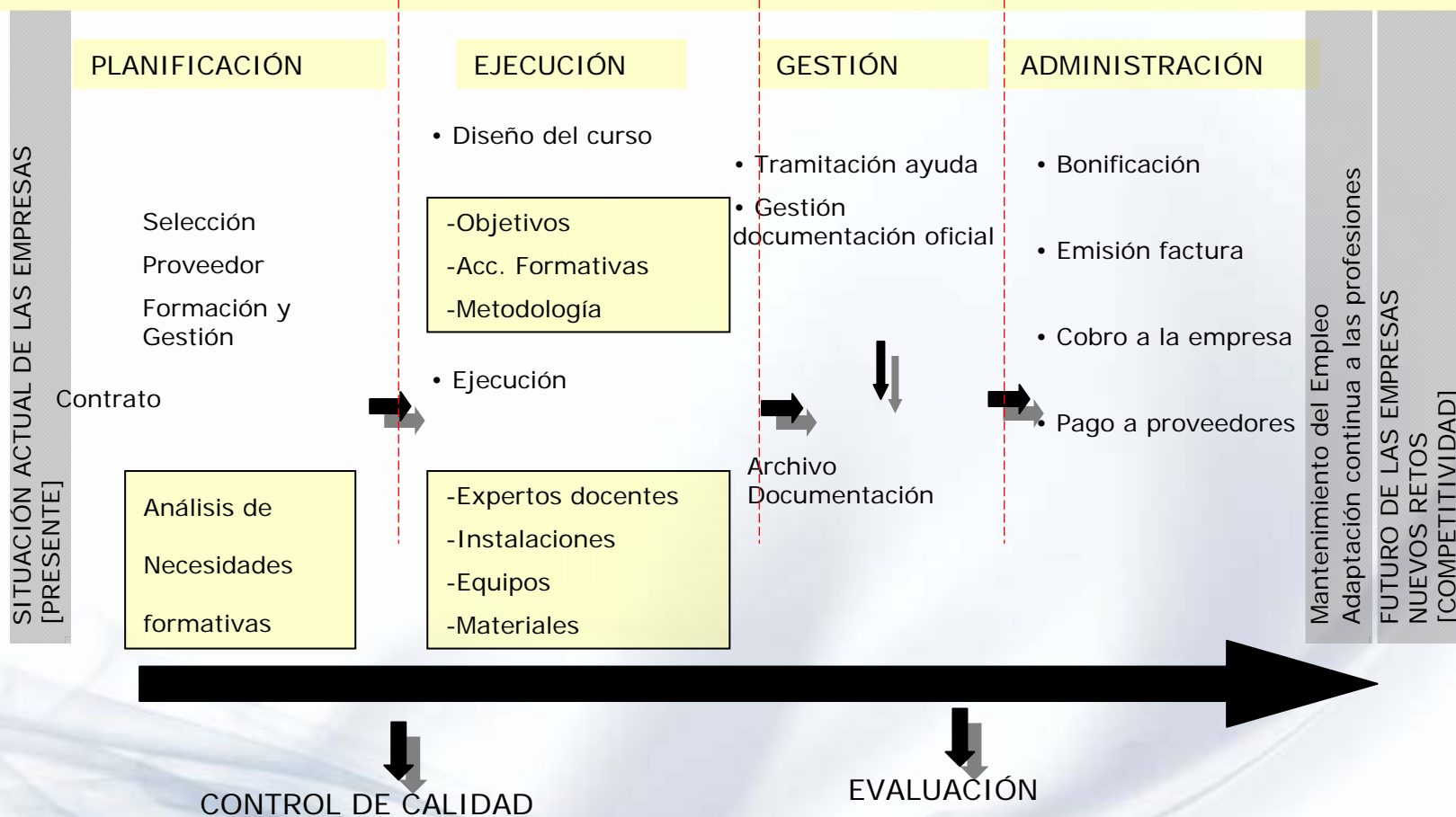
- ✓ **La información a la RLT es un requisito imprescindible para la obtención de la bonificación**
- ✓ **Si no existe RLT es necesaria la conformidad de los trabajadores participantes en las acciones formativas**

Fases del Modelo



MODELO: FASES (PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO)

PLAN INTEGRAL DE FORMACIÓN CONTINUA Y RECICLAJE PROFESIONAL



ESTUDIO COMPARTIVO

VIEJO–NUEVO MODELO

VIEJO FORCEM

- ACCESO A LAS AYUDAS



SOLICITANTES

(Patronal, sindicatos, empresas ...)

- SISTEMA DE PAGO:

Abono 100% solicitantes anticipadamente

- Agrupamientos de cuotas que disfrutaba solo el que participaba

- FILOSOFÍA:

"Tengo el curso para ti"

NUEVO MODELO DE FORMACIÓN CONTINUA

- ACCESO A LAS AYUDAS



EMPRESAS

- SISTEMA DE PAGO:

Crédito

Empresa Individual (Intransferible)

Factura

Bonificación Seguros Sociales

- FILOSOFÍA:

"Su empresa necesita formación"

VENTAJAS NUEVO MODELO

- Cursos a medida
 - Contenidos
 - Metodología
 - Docentes
 - Fechas
 - Lugar impartición
 - Número de alumnos (1- 25 / 80 para acciones distancia o e-learning)
- No depender del solicitante
- Plazos anuales para impartir los cursos

FORMACION DE OFERTA



Contratos Programa

✦ Resumen Operativo:

1. *Sistema de reparto, basado en negociaciones en “mesa paritaria” (sindicatos, patronal, ministerio y entes públicos)*
2. *Criterio ejecución CON FECHAS TOPE marcadas en el propio contrato programa (la empresa tiene menor flexibilidad)*
3. *Gratuito para trabajadores en activo pertenecientes al sector concreto de actividad (según cada mesa paritaria se incluyen unos determinados CNAES)*
4. *La empresa selecciona la acción de las disponibles sin posibilidad de modificar horarios, duraciones, contenidos,...*
5. *La cadena de gestión es más larga, por lo que aparecen los intermediarios (disminución del margen de aplicación directa a la docencia = menores posibilidades , limitación de la calidad o acceso a áreas “avanzadas”)*

Contratos Programa

✓ Qué es un contrato programa ?

- Contrato suscrito ante el INEM y la entidad de **ÁMBITO ESTATAL O REGIONAL**
- Acciones de formación que afecten a más de una Comunidad Autónoma (objetivo 1 / 3)

→ Tipos de contratos programa

- Planes de formación intersectoriales
- Planes de formación sectoriales
- Planes de cooperativas y sociedades laborales
- Planes dirigidos a trabajadores autónomos

Contratos Programa

- ✓ **Qué REQUISITOS tiene un contrato programa ?**
 - ❑ Número mínimo de participantes (determinado por el propio contrato programa)
 - ❑ Pertenencia de los trabajadores a empresas enmarcadas dentro de CNAES pertenecientes al sector concreto que haya aprobado el Plan de Formación. Salvo CP Intersectoriales
 - ❑ Cumplimiento de los porcentajes mínimos de participantes de colectivos desfavorecidos (en función del sector) especificados para cada acción

- ➔ **Tipos de cursos**
 - ❑ Cursos Formación Presencial “tradicional”
 - ❑ Cursos Mixtos (blended learning) de formación presencial y distancia / On line
 - ❑ Cursos On Line (e-learning) y Distancia “puros”
 - ❑ Cursos modalidad Aula Abierta

COMIENZO CONVOCATORIA 2009-2010

*** Actualmente se esta desarrollando el Plan Anual correspondiente a 2009. En algunos sectores ya se ha abierto la convocatoria tanto autonómica como estatal.**

*** FECHA COMIENZO Septiembre 2009**

*** FECHA FIN Abril-Junio 2010
(depende de sectores)**

SITUACIÓN DE CAMBIO 2009-2010

- ✦ **El nuevo marco regulatorio ha considerado la unificación de los subsistemas de formación profesional, ocupacional y contratos programa en un subsistema único.**
- ✦ **Este subsistema se ha denominado “Formación de Oferta”, quedando la formación bonificada como “Formación de Demanda”**
- ✦ **Este cambio se ha hecho para hacer viable el sistema de cualificaciones profesionales de tal manera que , independientemente del canal por el que una persona reciba la formación, si cumplimenta un determinado currículo formativo tenga acceso a una titulación oficial equivalente a la actual Formación Profesional.**

SITUACIÓN DE CAMBIO 2009-2010

- * En algunos Planes se ha considerado ya la posibilidad de incluir desocupados.**
- * Límite: 40% de los participantes que finalicen**

SITUACIÓN DE CAMBIO 2009-2010

- **También el desarrollo de la formación ocupacional tal cual se entiende ahora está barajándose.**
- **Por tanto en los próximos meses asistiremos a una reorganización de la formación en su vertiente de OFERTA, y a cambios en los operadores del sector.**
- **Estos cambios no afectan al modelo de bonificaciones (DEMANDA) que está estabilizado.**

RUEGOS Y PREGUNTAS