



Programa de  
Aprendizaje  
Permanente



3

# Cuestiones clave y requisitos formales

para que las empresas implanten  
con éxito la formación dual

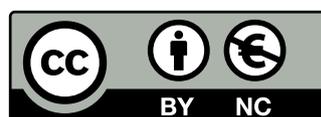
El presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación (comunicación) es responsabilidad exclusiva de sus autores. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

**Coordinación de la publicación:**

Cámara de Comercio, Industria  
y Servicios Zaragoza  
P<sup>a</sup> Isabel la Católica, 2  
50009 · Zaragoza (España)  
[www.camarazaragoza.com](http://www.camarazaragoza.com)

**Diseño y maquetación:**

Selenus ([www.selenus.es](http://www.selenus.es))



**Reconocimiento:** En cualquier explotación de la obra autorizada por la licencia hará falta reconocer la autoría.

**No Comercial:** La explotación de la obra queda limitada a usos no comerciales.

Más información: [www.creativecommons.org](http://www.creativecommons.org)



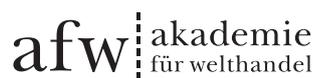
Programa de  
Aprendizaje  
Permanente



dual**vet**

Transferencia del modelo de éxito y guía para la implementación del sistema de Formación Profesional Dual. Formando a los tutores de empresas

Socios del programa:



# 3

## Cuestiones clave y requisitos formales

para que las empresas implanten  
con éxito la formación dual



## **CONTENIDOS**

1. Introducción .....	7
2. Argumentos a favor de la educación y la formación profesional dual .....	9
3. Requisitos para las empresas que quieren impartir formación dual .....	13
4. Formación colaborativa/ alianzas para la formación .....	19
5. Recomendaciones para la transferencia a España y Portugal .....	25



# 3.1.

## Introducción

La promoción de la formación dual es un objetivo esencial en el proyecto europeo DUALVET “Transferencia del modelo de éxito y guía para la implementación del sistema de Formación Profesional Dual. Formando a tutores de empresas” (2013-2015). El objetivo específico es implementar una verdadera transferencia de conocimientos en los sistemas de formación dual de los participantes experimentados, Alemania y Austria, a España y Portugal, centrándose en empresas y en competencias y habilidades transversales.

Con este proyecto los socios también esperan sensibilizar a la sociedad sobre las ventajas que un sistema de formación profesional como el dual puede ofrecer a nuestros jóvenes haciendo más fácil su acceso al empleo.

Este manual va dirigido a empleadores que forman y aborda los requisitos importantes y las cualidades esenciales que deben tener en cuenta las empresas que solicitan formar parte de un sistema de formación profesional dual.

Existen tres manuales adicionales que tratan las siguientes cuestiones (capítulos 1,2 y 4 del presente):

- » «Una introducción al sistema de formación profesional dual: El secreto detrás del éxito de Alemania y Austria»: Es una introducción general sobre cómo funcionan los sistemas de formación profesional dual y cuáles son sus elementos clave,
- » «Guía práctica para empresas que organicen y dirijan la formación en el sistema de formación profesional dual. Una mención especial al sector del turismo y al de la automoción». Está dirigida especialmente a empresas que estén interesadas en implantar la formación profesional dual. Ofrece información sobre oportunidades, tareas y obligaciones que guiarán el proceso de transformación de una empresa, a una empresa de formación dual con éxito.
- » «Guía práctica para instructores de empresas de formación dual en materia de habilidades transversales»: Trata de las competencias y habilidades transversales que se requieren para ser instructor en la empresa de formación dual.



Una de las razones por las que el sistema de formación profesional dual tiene éxito es porque este tipo de formación responde a los intereses de empresas y empleadores



## 3.2.

# Argumentos a favor de la educación y la formación profesional dual

Una de las razones por las que el sistema de formación profesional dual tiene éxito en otros países es porque este tipo de formación — los jóvenes reciben formación en el lugar de trabajo y se desarrollan para convertirse en trabajadores cualificados en un periodo de formación de alrededor de 3 años — responde a los intereses de empresas y empleadores.

### ¿Cuáles son los intereses de los empleadores que imparten formación?

Quieren:

- » Empleados que cumplan de manera competente con las tareas y deberes que se requieren en la empresa, en el presente y en el futuro;
- » Una contribución productiva e innovadora por parte de los aprendices;
- » Mostrar su compromiso con la responsabilidad social;
- » Que sus trabajadores sean fieles a la compañía;
- » Ahorrar costes en la incorporación y reorientación profesional del personal.

### ¿Por qué funciona la formación profesional dual en otros países y cuáles son los condicionantes?

- » Cuentan con un histórico en materia de formación dual.
- » Al existir una estructura económica muy desarrollada, esta traslada su respectiva demanda de trabajadores cualificados en el mercado laboral.
- » Las pequeñas y medianas empresas son fuertes.
- » Interés, compromiso y capacidad de las empresas para formar.
- » Existe una importante y competente representación de los intereses del empleador y del empleado (por las cámaras/ y los sindicatos).
- » Amplia aceptación de las normas que regulan la formación profesional dual, gran implicación por parte de todos los actores que participan en ella y una cultura de compromiso cooperativo muy arraigada.
- » El Gobierno Central cuenta con amplias competencias para regular la materia.
- » Cuentan con un cuerpo de instructores y formadores duales competentes.
- » El sistema de educación general permite/facilita que los jóvenes estén preparados para la formación profesional dual.

Como se puede comprobar, la contribución de las empresas para conseguir un sistema de formación profesional dual eficaz es obvia, ellos son los participantes más importantes.

La formación profesional dual se beneficia de una reputación excelente y es considerada como un factor competitivo importante porque:

- » Las empresas alemanas están entre las más competitivas del mundo;
- » Una vez que la formación se ha completado, la cifra de retención de aprendices en Austria y Alemania es de alrededor del 60 % de los jóvenes participantes, ya que los aprendices se convierten en trabajadores altamente cualificados y competentes. (Esto quiere decir que alrededor del 60 % de las empresas ofrecen un contrato de trabajo válido al final de la formación dual);
- » Gracias a la formación profesional dual, las tasas de desempleo en Alemania y Austria son bastante bajas, especialmente si las comparamos con las tasas en Portugal y España;
- » Los contenidos y los exámenes están estandarizados a nivel nacional para que los aprendices estén cualificados y sean capaces de trabajar en cualquier otra empresa del país.

### **¿Cuáles son los beneficios de los empleadores que ponen en práctica la formación dual en su empresa?**

- » Ganan empleados altamente competentes que se ajustan a las necesidades de la empresa (versus contratar personal externamente).
- » Mejoran la productividad, al igual que la calidad de sus servicios y productos.
- » Ahorran en la contratación y reorientación profesional de sus empleados. La relación coste-beneficio de la formación profesional dual resulta equilibrada para la empresa. Sin embargo, una ventaja fundamental es que los gastos en contratación de personal pueden reducirse porque los empleados ya están formados por y en la empresa.

- » Se dan cuenta del retorno de la inversión a largo plazo.
- » Están participando en la definición de contenidos de formación basados en la empresa y en el desarrollo de las normas.
- » Apoyan la Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

### **¿Cuáles son las oportunidades de los aprendices después de su formación?**

- » Conseguir un contrato de trabajo como trabajador cualificado de la propia empresa que le ha formado;
- » Conseguir un contrato de trabajo con una nueva empresa perteneciente al mismo sector ocupacional en cualquier lugar del país;
- » Conseguir un trabajo en un sector ocupacional diferente en cualquier lugar del país o en el extranjero.

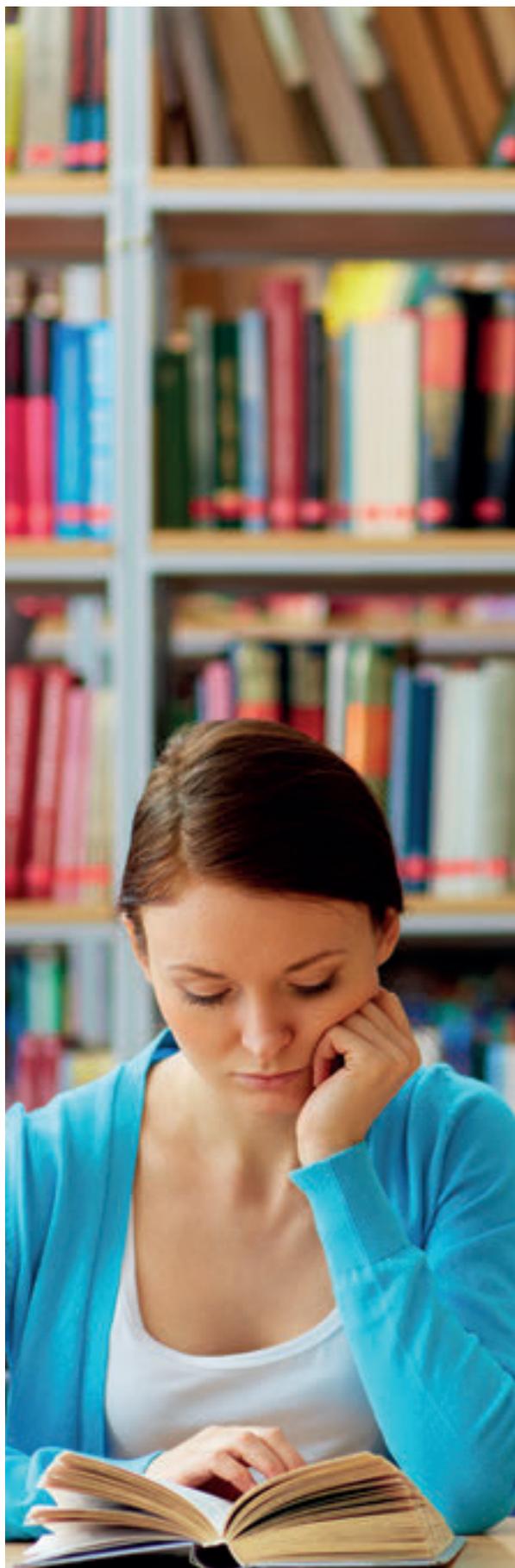
En definitiva, tanto la empresa como los jóvenes pueden beneficiarse de la formación dual.

### **Poner en práctica la formación dual**

Los prerequisites para implantar en la empresa la formación profesional dual son evidentes en la mayoría de los casos. Con carácter general, podría decirse que si una empresa desarrolla su actividad con éxito, está preparada para impartir formación dual.

Hay tres vías para poner en práctica la formación dual:

- » La empresa es exclusivamente responsable de la parte práctica de la formación.
- » La formación profesional dual se completa con formación adicional en otras instalaciones o talleres:
  - a. Normalmente, este es el caso de las profesiones del sector artesanal.
  - b. Esta es la vía que deberán adoptar aquellas empresas que no puedan por sí mismas cumplir con todos los requisitos solicitados en los respectivos planes de formación de la ocupación en la que deben dar formación a los alumnos.



### **Apoyo a las empresas que imparten formación dual**

El órgano competente del país (en Alemania y Austria es la Cámara de Comercio e Industria) tiene asesores que actúan como consultores de las empresas en todo lo relativo a la formación dual:

- » Adecuación de la empresa
- » Marco legal
- » Puesto de trabajo que recibirá la formación
- » Cualificación del instructor de la empresa
- » Condiciones formales
- » Incorporación de aprendices
- » Agentes con los que cooperar
- » Colegios de formación profesional
- » Agencias de empleo
- » Otras personas de contacto
- » Tareas y deberes durante la formación
- » Examen

En este punto, es aconsejable hacer referencia a los marcos legales vigentes en España que regulan los aspectos relativos a los aprendices y a la formación:

- » 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 ([www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-13846](http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-13846))
- » 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. Esta última ha sido modificada por el Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

## CASO DE ÉXITO

### La formación dual vale la pena para las dos partes

*Con cuatro empleados entre los que también se encuentra la mujer de Thomas L., la compañía de vehículos cerca de Heidelberg, Alemania, es fácil dirigir y disfruta de una atmósfera informal*

Desde 2008, Thomas L. imparte formación, primero lo hizo como empresario del sector del automóvil y ahora como trabajador de su taller mecánico. Dice que el pequeño tamaño de la empresa es una ventaja: «con nosotros, los aprendices pueden aprenderlo todo desde el principio», afirma Thomas L. «Como tenemos pocos empleados, los aprendices están justo en el centro y pueden observar, desde el primer día, todas las rutinas de trabajo». Hoy, Thomas L. es un instructor convencido. Sin embargo, no ha sido siempre así: «al principio, no quería ni oír hablar del tema», comenta. Sin embargo, el hijo de un amigo le preguntó si podía formarse con él. Thomas L. superó sus dudas y se puso en contacto con la Cámara de Comercio e Industria local. «Hicieron todo lo posible para que se quedara conmigo, se esfuerzan por cada aprendiz».

Para su sorpresa, los gastos que la educación conllevaba fueron más bajos de lo que esperaba: «pensaba que conllevaría mucho trabajo adicional y que me dificultaría en mi trabajo cotidiano. Pero de hecho, fue todo muy fácil, casi no hubo papeleo ni gastos». Los asesores de la CCI visitaron su empresa, comprobaron sus informes y le preguntaron sobre su percepción de la educación. «Obviamente, todo estaba en orden, porque después de dos citas, la CCI dio luz verde», afirma Thomas L. No tuvo que hacer una prueba aparte sobre sus habilidades para enseñar, ya que como ingeniero mecánico cualificado, dispone de la cualificación necesaria en su trabajo.

La formación fue un éxito: «De repente, tenía más tiempo para mí», declara Thomas L. «Por supuesto que un aprendiz no trabaja desde el primer momento como un profesional, pero tuve confianza en él y al final mereció la pena. Ahora tengo un empleado de primera clase».

La experiencia fue tan positiva que Thomas L. imparte formación este año nuevamente, esta vez en el marco del servicio de mecánica. Defiende el principio de que «los aprendices no deben limitarse a pasar la escoba, deben aprender. Su lugar en la compañía es algo más que un trabajo barato». En cuanto a los contenidos que imparte a su aprendiz, se orienta por el programa del centro de formación. «Le pregunto simplemente qué es lo que hace en clase y después le doy tareas concretas que tengan relación con el temario del material pedagógico. Si, por ejemplo, la asignatura trata de finanzas, le pido que abra una tabla excel para el vehículo que acaba de entrar. Así, podemos poner en práctica la teoría que ha aprendido».

Sin embargo, la educación es algo más que la simple medición del conocimiento, también incluye el trabajo del día a día. «Como instructor debes ser, en primer lugar, psicólogo» declara Thomas L. «Si uno respeta los límites y a sí mismo, todo funciona bien». Por supuesto, de vez en cuando hay problemas, normalmente porque un encargo no se ha realizado en el tiempo previsto o de la forma correcta, «pero es un aprendiz. Debe aprender de sus errores y, si los comete, también son mis errores».

## 3.3.

# Requisitos para las empresas que quieren impartir formación dual

Las empresas interesadas en impartir formación profesional dual deben considerar, comprobar y demostrar que cumplen con ciertos prerrequisitos relacionados con su idoneidad operacional, personal y técnica. En sistemas de formación profesional ya establecidos como los de Austria y Alemania, estos prerrequisitos están definidos legalmente y los órganos competentes (las Cámaras) tienen la responsabilidad de comprobar si las empresas que quieren convertirse en empresas de formación dual los cumplen. Si este no es el caso, también pueden contactar con las autoridades pertinentes y pedir consejo a un asesor en materia de formación.

### a) Idoneidad operacional

Durante la formación práctica, la empresa debe ser capaz de proporcionar el conocimiento y las competencias que se correspondan con determinado perfil ocupacional. Se valorarán en función del tipo y del tamaño de la producción, así como de la gama de productos o servicios, pero en cualquier caso, la empresa debe contar con las instalaciones y el equipamiento necesario para impartir la formación. En algunos casos particulares, la

falta de idoneidad operacional puede compensarse ofreciendo la formación en colaboración con otras empresas. Por otra parte, debe tenerse en cuenta que el número de alumnos debe estar en proporción al número de formadores con los que se cuente.

### b) Idoneidad personal

Generalmente, los jóvenes empiezan su aprendizaje a una edad muy temprana. Por lo tanto, es importante que la empresa haya sido autorizada a emplear a jóvenes y que no vulnere las leyes relativas a los menores o los jóvenes, así como el marco legal vigente relativo a la formación profesional que corresponda a cada país.

### c) Idoneidad técnica

En este sentido, la palabra «adecuado» o «idóneo» se refiere a alguien que está cualificado profesionalmente y que tiene las cualificaciones profesionales y de enseñanza necesarias para impartir los contenidos formativos. Además, se requiere una experiencia laboral adecuada en correspondencia con su ocupación. Los instructores deben estar cualificados en el campo que corresponde al



perfil de ocupación en el que quieren impartir la formación. Además de la cualificación profesional, las cualificaciones de enseñanza y la adecuación pedagógica son competencias importantes a la hora de formar a los jóvenes en un trabajo.

Cada empresa tiene que proporcionar un instructor (el empleador o un empleado de la misma) que sea responsable de la formación profesional dual de la empresa.

Las principales áreas de responsabilidad del instructor son:

- a. Determinación de los objetivos de formación basándose en el perfil ocupacional,
- b. Planificación de la formación en la empresa,
- c. Preparación, realización y control de la formación,
- d. Cumplir con los patrones de comportamiento hacia el aprendiz,
- e. Debe dar respuesta a preguntas relativas a la ley de formación profesional, la ley del empleo infantil y juvenil, la protección del empleado, así como a preguntas relacionadas con la posición del sistema de formación dual en el sistema de educación del Estado.

## **Ejemplo: Principios sobre la idoneidad de locales de formación en Alemania (extracto)**

### **1. Locales en los que se imparte la formación**

Disponer de locales de formación adecuados es una condición esencial para poder impartir la formación profesional cualificada que se corresponda con la normativa vigente.

La ley de formación profesional y el reglamento de artesanía obligan al órgano competente responsable (las Cámaras) a determinar la adecuación y supervisar las instalaciones en las que se vaya a impartir la formación dual. La idoneidad de dichas instalaciones se confirma con la inscripción en el registro de la relación de formación profesional.

El comité federal en materia de formación dual es el encargado de establecer ciertos criterios de idoneidad de referencia que han de servir de orientación a los responsables de las cámaras que habrán de emitir en su momento su juicio de valor.

Como regla general, la declaración de idoneidad debería repetirse al menos una vez durante el periodo de duración de la relación de formación profesional. Pueden depender de declaraciones, que se obtuvieron de otra forma, como por ejemplo, resultados de examen o consultas de formación.

### **2. Criterios generales para la idoneidad de las instalaciones de formación**

#### 2.1 Normativa sobre formación

La empresa tiene que cumplir con la normativa específica de cada ocupación por la que ha sido autorizada a impartir formación. También debe cumplir con lo dispuesto en la Ley Nacional de Formación Profesional.

#### 2.2 Visión general de la formación

Por cada espacio en el que se vaya a impartir formación se debe desarrollar una visión de conjunto sobre la formación para demostrar que la formación se está llevando a cabo de forma sistemática.

Esta visión general, en resumen, debería contener información sobre los locales de aprendizaje, su equipamiento, el sector de formación, los contenidos de formación y los periodos asignados de formación y, si se considera necesario, sobre los lugares de trabajo y medidas de formación para cada ocupación en la que se imparte formación en la empresa.

#### 2.3 Impartir conocimientos y competencias

El tipo y el alcance de la producción, la gama de productos o servicios, así como la producción o los procedimientos laborales deben garantizar que los conocimientos y las competencias pueden ser proporcionados, de acuerdo con sus correspondientes reglamentos de formación.

#### 2.4 Equipamiento de los lugares de aprendizaje

El lugar de formación/entrenamiento debe disponer de material y equipamiento suficiente y de las instalaciones necesarias para impartir el conocimiento y competencias previstas. Esto significa, en particular, proporcionar el equipo básico; herramientas, máquinas, equipos y aparatos, servicios de mantenimiento y cuidado, servicios de oficina técnica, medios para la organización de las oficinas y material de oficina, además de otro tipo de material de formación necesario, como seminarios, programas y ejercicios.

Para la educación profesional básica, cuando los aprendices no puedan integrarse to-

avía en las rutinas de trabajo o procesos de producción normales de la empresa por la falta de cualificaciones necesarias, la empresa de formación debe proporcionar lugares de trabajo específicos o instalaciones de formación en las que los aprendices puedan recibir formación sin interferir en los procesos de producción o rutinas de trabajo de la empresa. Estas instalaciones de formación, en concreto, pueden ser talleres de formación o espacios de trabajo, laboratorios didácticos, salas para realizar prácticas, etc.

Para la formación de cualificación profesional, los aprendices deben disponer de un lugar de trabajo bien identificado. Además, se debe garantizar la existencia del equipamiento adecuado, como máquinas, aparatos, equipos y materiales, así como del tiempo necesario y de la educación profesional del personal de instrucción.

### 2.5 Relación aprendices - trabajadores cualificados

En la empresa de formación debe identificarse un ratio adecuado entre el número de aprendices y el número de trabajadores cualificados. Por ejemplo, en el § 27, párrafo 1, nº 2, BBiG define como adecuado el siguiente ratio:

- » uno o dos trabajadores cualificados = 1 aprendiz
- » de tres a cinco trabajadores cualificados = 2 aprendices
- » de seis a ocho trabajadores cualificados = 3 aprendices
- » por cada tres trabajadores cualificados adicionales = 1 aprendiz más

Por trabajadores cualificados se entienden: los empleadores de formación validados, los empleados a los que se les ha ordenado que se conviertan en instructor o que han concluido una formación dual en un área correspondiente a su ocupación o que han trabajado al menos el doble de

tiempo de un periodo de aprendizaje regular (en Alemania, normalmente 3 años, por consiguiente, serían 6 años de experiencia laboral) en la ocupación sobre la que deberían impartir formación.

Estos criterios no se refieren a unas medidas de formación individuales, sino al periodo de formación completo.

La relación entre los instructores y trabajadores cualificados con los aprendices puede excederse o ser inferior siempre y cuando la formación no se vea comprometida.

### 2.6 Instructor

- a. El empleador que imparte formación y los instructores, que además de su tarea de formar ejercen otras funciones en la empresa, deberían entrenar a un promedio de no más de tres aprendices. En este caso, es importante asegurar también que una parte adecuada de las horas de trabajo queda disponible para ejercer la actividad como instructor.

Con actividades que son susceptibles de poner en peligro a los aprendices, éstos deberían ser menos. Por otra parte, el tipo de ocupación o el acuerdo de formación pueden justificar un número más alto de aprendices. Puede entonces, y de manera particular, permitirse una divergencia del ratio numérico dado pero hasta donde sea posible, debe apoyarse la formación llevando a cabo alguna actuación especial como talleres de trabajo externos, etc..

- b. Los instructores que se dedican a la formación como tarea exclusiva deben formar a no más de 16 alumnos en un grupo al mismo tiempo. Con actividades susceptibles de poner en peligro a los aprendices, este número deberá disminuir. Como antes, el tipo de ocupación o el acuerdo de la

formación puede justificar un mayor número de alumnos. Entonces, concretamente, se permite una divergencia del ratio numérico dado, pero igualmente, y hasta donde sea posible, debe apoyarse la formación llevando a cabo alguna actuación especial como talleres de trabajo externos, etc.

#### 2.7 Requisito previo para la adecuación del lugar de entrenamiento

Condición previa para la idoneidad del centro de capacitación es que el aprendiz este lo suficientemente protegido ante cuestiones que puedan poner en peligro su vida, salud o ética.

#### 2.8 Procedimientos de liquidación, quiebra o prohibición de ejercer una actividad económica

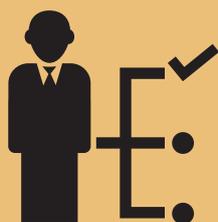
No se acepta que se incorporen aprendices si sobre el lugar que ha de impartirse la formación se han abierto procesos de bancarrota o liquidación, o si se declarado legalmente una prohibición de ejercer esa actividad determinada de manera definitiva o provisional.

#### 2.9 Formación en varios locales

Si la formación se lleva a cabo en varios locales, cada uno de ellos deberá cumplir con los criterios definidos anteriormente para los respectivos sectores de formación. Si un local no se ajusta a la normativa vigente en su totalidad se necesitaría plantear una medida de formación fuera de ese local, por ejemplo, en otra empresa de formación adecuada o en un centro de formación externo.

Para más información también recomendamos “Guía práctica para instructores de empresas de formación dual en materia de habilidades transversales”.





**Las cuestiones clave para los empleadores de formación potenciales son:**

- » ¿Mi empresa es adecuada para impartir formación?
- » ¿Soy yo adecuado para impartir formación?
- » ¿Tengo experiencia profesional o hay algún empleado en mi empresa que tenga las cualidades y competencias necesarias para convertirse en un instructor de la empresa?  
¿Se satisface la experiencia técnica y personal de la empresa / del instructor?
- » ¿Ha confirmado el órgano competente que las habilidades solicitadas y el conocimiento necesario en las ocupaciones ofrecidas se puedan alcanzar atendiendo a la normativa vigente en materia de formación profesional?
- » ¿Tengo los recursos y el equipamiento necesarios?
- » ¿Debería colaborar con otra empresa para impartir aquello que no puedo impartir en la mía?
- » ¿Está equilibrado el número de aprendices y el de plazas de formación disponibles o empleados cualificados en nuestra empresa?
- » ¿Están disponibles el material de formación, la información sobre las leyes más importantes, así como las normas de formación, el plan de formación, el perfil ocupacional y los requisitos del examen?



## 3.4.

# Formación colaborativa/ alianzas para la formación

Puede darse el caso de que una única empresa de formación no pueda cumplir con todos los criterios definidos, especialmente con aquellos relativos a la pregunta de si la empresa a la que nos referimos puede impartir, a los aprendices, todas las habilidades y conocimientos necesarios definidos en un perfil ocupacional. En esta situación, existe la posibilidad de establecer una formación colaborativa (alianza para la formación) con otras empresas. En una alianza para la formación, dos o más empresas conjuntamente cubren la formación de todas las habilidades y competencias necesarias de un perfil ocupacional.

### **Ventajas de la formación colaborativa en general**

Para las empresas con conocimientos técnicos y económicos diferentes, la formación en una alianza es un instrumento para adaptarse a futuros estándares de cualificaciones, así como para ofrecer una formación profesional adecuada a la futura demanda, considerando las respectivas condiciones de las empresas involucradas.

### **Ventajas de la formación colaborativa para las empresas:**

- » Disminución de los costes de formación y distribución de los gastos.
- » Entrada «más suave» en la formación profesional.
- » Adaptación a los requisitos locales o regionales.
- » Organización flexible y uso equilibrado de las capacidades especiales y del equipamiento técnico entre las empresas asociadas.
- » Posibilidad de impartir formación también en ocupaciones «inusuales».
- » Garantía de que se va a llevar a cabo una formación profesional cualitativa-mente bien desarrollada.
- » Garantía de que podrán disponer de jóvenes profesionales adecuados como trabajadores cualificados.
- » Las empresas involucradas tienen mejor reputación.

## Alianzas para la formación en Austria

En Austria, la Ley sobre Formación Profesional (Berufsausbildungsgesetz, BAG) contempla una alianza para la formación obligatoria. Se permite impartir formación si se toman medidas de formación complementarias en otra empresa o institución educativa (por ejemplo, WIFI, bfi), adecuada para este propósito. Sin embargo, tiene que ser posible que el conocimiento y las competencias esenciales para la ocupación objeto del aprendizaje se impartan mayoritariamente en la misma empresa. En el contrato del aprendiz (o en uno de sus apéndices), se llega a un acuerdo sobre el contenido de formación que se va a impartir fuera de la empresa de formación, así como sobre los «socios de la alianza» (instituciones o empresas). No obstante, también es posible establecer alianzas de formación de forma voluntaria, si las empresas tienen por objetivo impartir cualificaciones especiales a los aprendices y que posiblemente van más allá del correspondiente perfil ocupacional (por ejemplo, programas de ordenador para fines especiales, conocimiento de idiomas, habilidades interpersonales, etc.).

En algunas regiones se han establecido alianzas de formación institucionales (como la Upper Austrian Corporate Training Alliance – FAV 00, o «Alianza de Formación Corporativa de la Alta Austria- FAV 00), que prestan apoyo a las empresas que necesitan asociarse, proporcionan información sobre posibles empresas y centros educativos a los que asociarse, y coordinan diferentes medidas relacionadas con las alianzas de formación.

### Tipos de alianzas de formación:

1. Alianzas de formación obligatorias  
En el caso de que las empresas no puedan impartir el perfil ocupacional completo de un aprendizaje.
2. Alianzas de formación voluntarias  
Provisión de un conocimiento adicional y habilidades que van más allá del perfil ocupacional.

### Opciones organizativas:

- » Intercambio mutuo de aprendices entre dos o más empresas.
- » Envío unilateral de aprendices a los talleres de formación de una o varias empresas (normalmente previo pago).
- » Asistencia a cursos o programas de pago en instituciones de formación.





## Modelos de formación colaborativa clásicos en Alemania

### 1. Empresa líder con empresa/s asociada/s

La empresa líder (empresa habitual) es responsable de la formación en su totalidad. Cierra el contrato de formación, paga el subsidio y organiza periodos de formación temporales en su empresa o en la/s asociada/s.

### 2. Formación por orden

Segmentos individuales de formación se otorgan, contra reembolso de los gastos, a otras empresas o instituciones de formación.

### 3. Asociación de formación

Las empresas que sólo pueden proporcionar ciertas partes de los contenidos de formación se unen a nivel jurídico-asociativo. La asociación se hace cargo de todas las tareas organizativas y aparece como el empleador, mientras que las empresas que conforman la asociación son las que llevan a cabo la formación.

### 4. Consorcio

Varias empresas acogen aprendices y realizan intercambios de los mismos en las fases previamente acordadas conjuntamente.

### 5. Joint venture

Es una forma especial de formación colaborativa. Antes de comenzar la formación, existe un periodo de cambio continuo del aprendiz entre varias empresas y ello se convierte en un componente fijo en el transcurso de la capacitación.

## **El siguiente contrato es un ejemplo del acuerdo del modelo Empresa líder con empresa asociada:**

### **Acuerdo entre**

Empresa A (Empresa que concluye el contrato educativo si se imparte la formación)

-a partir de ahora llamada empresa líder –

y

Empresa B (Empresa que asume determinadas secuencias de la formación)

-a partir de ahora llamada empresa asociada –

sobre la formación profesional de su

Aprendiz \_\_\_\_\_ Nacido/a en: \_\_\_\_\_

Ocupación: \_\_\_\_\_

Periodo contractual de formación: \_\_\_\_\_

La empresa líder y la empresa asociada acuerdan una formación colaborativa para el aprendiz mencionado anteriormente.

La empresa asociada se compromete a proporcionarle las competencias y el conocimiento requerido por el plan de formación y coordinado con la empresa líder. El plan de formación adjunto forma parte de este acuerdo.

La duración de las secuencias de formación será de:

\_\_\_\_\_ Semanas en el 1<sup>er</sup> año de formación práctica

\_\_\_\_\_ Semanas en el 2<sup>o</sup> año de formación práctica

\_\_\_\_\_ Semanas en el 3<sup>er</sup> año de formación práctica

se lleva a cabo de acuerdo con la información contenida en el plan de formación.

Los siguientes contenidos formativos se impartirán en la empresa asociada:

---

---

---

---

---

---

Las partes acordarán en su momento las fechas exactas en las que se llevará a cabo las secuencias formativas señaladas.

### **Derechos y deberes**

- » La empresa líder ha informado al aprendiz sobre la formación que recibirá en la empresa asociada.
- » La empresa asociada acoge al aprendiz en su empresa a lo largo de la duración de la/s respectiva/s secuencia/s de formación. Durante este tiempo, se considerarán válidas las instrucciones de la empresa asociada.
- » La empresa asociada informará de inmediato de sucesos importantes que ejerzan influencia sobre la relación de la formación.
- » La empresa asociada puede poner fin a este contrato por razones de peso. Se considera una razón de peso, por ejemplo, que el aprendiz incumpla deliberadamente una instrucción o, con su comportamiento, perjudique la reputación de la empresa.
- » La responsabilidad contractual y financiera del aprendiz reside básicamente en la empresa líder.
- » Una asignación de costes mutua no tiene lugar. La empresa asociada asume los costes materiales originados durante el periodo de formación en sus instalaciones.
- » Cualquier modificación que afecte al contenido del presente contrato deberá notificarse con tiempo suficiente.

Se realizan tres copias del contrato: una para cada parte contratante y una tercera que ha de entregarse a la autoridad competente.

Lugar, fecha

Lugar, fecha

Firma de la empresa líder

Firma de la empresa asociada



Si una sola empresa no puede cumplir con todos los criterios definidos puede colaborar con otras empresas para completar la formación



## 3.5.

# Recomendaciones para la transferencia a España y Portugal



1. Adaptar los prerequisites de formación a las condiciones existentes en su país. Si hasta ahora no ha existido un sistema de formación profesional dual, no puede ser un prerequisite que el instructor/ empleador de formación haya llevado a cabo un examen de formación profesional. Sin embargo, la empresa debe ser capaz de proporcionar el conocimiento técnico necesario y de poder demostrar que posee suficiente experiencia y práctica profesional, así como que puede proporcionar el equipamiento requerido para impartir la correspondiente formación.
2. Desarrollar y ofrecer seminarios para los instructores, para entrenarlos de cara a sus futuras tareas y deberes.
3. Determinar un órgano competente en su país responsable de organizar la formación profesional dual, que ponga el énfasis en asesorar a las empresas en todos los aspectos relacionados con la misma.
4. Promover y apoyar, sobre todo, a las pequeñas empresas para que impartan formación.
5. Pensar sobre formas alternativas de formación dual para empresas que no puedan impartir formación profesional por ellas mismas. Desarrollar formas innovadoras de modelos de formación colaborativa adaptados a las circunstancias nacionales y regionales. Pensar sobre modelos de financiación alternativos y el fraccionamiento de los costes.
6. No poner grandes obstáculos a los empleadores cuando se ponga en práctica la implementación del sistema de formación profesional dual.







# dualvet

Transferencia del modelo de éxito y guía para la implementación del sistema de Formación Profesional Dual. Formando a los tutores de empresas

[www.dualvet.eu](http://www.dualvet.eu)

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

Socios del programa:

