



**WP3: CONDICIONES PREVIAS PARA EL DESARROLLO DEL APRENDIZAJE
EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DENTRO DEL SECTOR DEL COMERCIO
MINORISTA EN BULGARIA, ITALIA, ESPAÑA Y PORTUGAL**

ANALISIS COMPARATIVO

Mayo 2014

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación refleja únicamente la opinión del autor y la Comisión no se hace responsable del uso que se pueda dar a la información contenida en ella.

INDICE

- 1. El contexto de aprendizaje en el sector del comercio minorista.**
- 2. Marco legal y entorno del aprendizaje en Italia, País Vasco (España), Portugal y Bulgaria.**
- 3. Organización del aprendizaje en el sector del comercio minorista: instituciones, partes interesadas, y asociaciones.**
- 4. Paralelismos y diferencias entre el desarrollo de los países miembros del proyecto UPRETAIL y el de los países miembros del proyecto DEVAPRENT.**
- 5. Recomendaciones finales para el diseño de las directrices.**

1. El contexto de aprendizaje en el sector del comercio al por menor.

El desarrollo del aprendizaje involucra una amplia gama de factores contextuales. El aprendizaje y la formación basada en el trabajo dependen de la estructura de la economía, del rol que juegan las pequeñas, medianas, y grandes empresas, las habilidades necesarias, los modelos de asociación social, y otros temas. Todos estos factores contextuales tienen diversas particularidades que se originan según los diferentes desarrollos socio-económicos y culturales.

Analizando el contexto de aprendizaje en sector del comercio minorista en Italia, País Vasco (España), Portugal, y Bulgaria, se pueden apreciar las siguientes características comunes.

- 1) Predominio de las pequeñas y medianas empresas en el sector. Esto implica ciertas dificultades en el desarrollo de los aprendizajes debido a una limitada capacidad financiera y económica por parte de este tipo de empresas a la hora de implementar programas de aprendizaje, así como una fuerte orientación a la competencia basada en precios y costos de mano de obra. Sin embargo, el predominio de pequeñas y medianas empresas genera también una presión para establecer redes de colaboración y asociación que respondan al reto que supone la carencia de habilidades en el sector. Esta tendencia favorece el desarrollo del aprendizaje.
- 2) Flexibilidad de las formas de empleo en el sector. El sector del comercio minorista es flexible en todos los países y abierto para el empleo y autoempleo de los diferentes grupos, incluyendo los más vulnerables, como es el caso de la juventud en Italia y de los inmigrantes en el País Vasco, en España. La flexibilidad en el empleo favorece el desarrollo del aprendizaje debido a que, aprender en el centro de trabajo, requiere flexibilidad en el empleo. De esta manera el aprendizaje recibe más apoyo por parte de los principales interesados del sector, así como de las empresas, especialmente por parte de los empresarios y los sindicatos.
- 3) Predominio de los trabajos poco cualificados en el sector, lo que implica una mayor precariedad laboral. Esta característica del sector tiene diferentes repercusiones para el desarrollo del aprendizaje. Por un lado, es favorable para estrategias de aprendizaje a corto plazo y bajo coste basadas en la rápida adquisición de las habilidades y en el saber hacer, relacionados con un lugar de trabajo básico. Por otro lado esto excluye la implementación y desarrollo del aprendizaje dual que requiere de una mayor involucración e inversión desde las distintas partes interesadas.

Analizando las diferencias en los contextos del sector del comercio se puede apreciar algunas características importantes. En el País Vasco, existe una diferenciación creciente del sector del comercio al por menor y una orientación hacia estrategias de competitividad basadas en la innovación, que conllevan una creciente demanda de nuevas habilidades y cualificaciones en el sector, y esta condición favorece el desarrollo del aprendizaje. Una creciente digitalización de los procesos de venta en este país, favorece el desarrollo del aprendizaje. Cuando la digitalización promueve el desarrollo de nuevos procesos de trabajo y surge la necesidad de nuevas competencias, se favorece el aprendizaje. Si la digitalización se desarrolla de una forma individualizada, esto solo promueve el aprendizaje a corto plazo y basado en el trabajo, proveyendo de básicas habilidades profesionales.

La internacionalización de las actividades del sector del comercio en Portugal y las relaciones comerciales con otros países de habla portuguesa, implican una aceleración en la demanda de nuevas habilidades y competencias que pueden satisfacerse con los programas de formación y aprendizaje.

Italia:

Fuerte influencia de las pequeñas y medianas empresas e importantes diferencias regionales en el desarrollo de las empresas del sector del comercio:

En analogía con otros indicadores de la estructura de nuestra economía, el grado de concentración del comercio esconde una marcada diversidad a nivel local. Las regiones del norte-centro, donde la penetración de los grandes comercios en el comercio ha sido más intensa, especialmente en la última década, contrasta con la zona sur donde la presencia de grandes distribuidoras comerciales es menor, aunque con un crecimiento moderado en los últimos años.

La legislación del sector comercio en ocasiones ha limitado su desarrollo.

Ha habido una influencia positiva del sector del comercio en el crecimiento del empleo. Un total de 1.400.000 personas trabajan en distribución comercial (600.000 empleados en una larga cadena de comercios llamada "GDO"). Sin embargo, como resultado de la recesión económica, el sector ha sufrido una reducción significativa en el empleo y se ha tenido que recurrir a la puesta en práctica de reducciones de jornada laboral.

EL empleo en el sector ha derivado en contratos a tiempo parcial y mayor flexibilidad horaria. La crisis económica ha motivado que los agentes sociales cambien sus prioridades favoreciendo la introducción de mecanismos que salvaguarden el empleo en periodos de recesión económica y otorgando, en general, menos peso a los temas contractuales relacionados con las condiciones del trabajo.

El sector se caracteriza por una alta proporción de trabajadores poco cualificados, la importante presencia de la mujer (60%), y el trabajo a tiempo parcial. La mano de obra es relativamente joven, de hecho el 30% de los trabajadores tienen menos de 30 años.

España (País Vasco)

Predominio y fuerte influencia de pequeñas y medianas empresas del sector comercio en la economía de la región.

Se distinguen las siguientes tendencias de cambio en el sector del comercio del País Vasco (España):

El descenso de las ventas, debido a la recesión económica (un descenso del 40% en el sector comparado con datos del 2008 cuando empezó la crisis), ha hecho que el consumidor sea más exigente a la hora de comprar y por esta razón, la diferenciación en cuanto a atención al

cliente, asesoramiento, y cuidado durante la experiencia de la compra, son la clave que puede conducir a la venta.

Hay un cambio hacia estrategias de competitividad basada en la innovación poniendo en práctica acciones creativas que marquen la diferencia, y dotando de cualidades a los empresarios y sus trabajadores en relación a los servicios que ofrecen, lo que requiere ampliar sus conocimientos y habilidades, así como la transmisión del conocimiento.

Existe una demanda creciente de nuevas cualificaciones y habilidades en el sector comercio (community managers, gestión de venta on-line, gestión de áreas comerciales, etc.). Estos perfiles son necesarios para ser competitivos pero, en muchos casos, la crisis actual hace que los gastos de contratación sean difíciles de asumir.

Existe una creciente demanda de formación profesional continua a la vez que muy limitadas posibilidades de las empresas de invertir en la formación y alta dependencia de la financiación pública de la formación profesional continua.

Atomización y baja eficiencia del sector a la hora de aplicar procesos en el País Vasco (más de 27.000 locales comerciales).

El ascenso del turismo en el País Vasco ayuda a incrementar el volumen de ventas pero a su vez requiere de personal que atienda a los clientes en sus diferentes idiomas.

La edad de los propietarios de las tiendas y el reto del cambio generacional, requiere fomentar el cambio y la transferencia de conocimientos en los negocios, incorporando una mano de obra cualificada que favorecerá su continuidad, así como su modernización e innovación.

El sector del comercio tiene el potencial para convertirse en el refugio para los desempleados posibilitando la creación de negocios independientes.

La digitalización creciente de los procesos de venta para mejorar su productividad y rentabilidad, adaptándose a los nuevos hábitos de consumo: ventas on-line, redes sociales, comunicación y marketing on-line.

Mala imagen del trabajo en el sector – el sector está considerado como no cualificado: mala imagen profesional, precios altos, malas condiciones de trabajo (horarios poco atractivos y salarios bajos). De entre los 139 centros de formación profesional del País Vasco, solamente 14 ofrecen alguna especialidad relacionada con el comercio.

Portugal

Se aprecian los siguientes factores contextuales dentro del sector del comercio al por menor en Portugal, los cuales influyen en el desarrollo del aprendizaje en el sector.

1. El incremento de los servicios de comercio internacional en Portugal
2. El incremento del volumen e impacto del tercer sector en la economía nacional: entre 1995 y 2006, el impacto de GVA del tercer sector en la economía nacional ascendió un 7% y en el año 2006 llegó al 70% aproximadamente. El empleo creció un 6.4% llegando

a representar el 60% del empleo en 2006. Teniendo en cuenta la segmentación del sector, apreciamos que los servicios comerciales tienen más impacto llegando a representar una media anual de crecimiento del 3.2% y un 2.4% del empleo entre 1995 y 2006, comparando con la media anual de la economía en su totalidad.

3. Se aprecia un crecimiento de las exportaciones en 2010 debido a la diversificación de los países destinatarios ya que las exportaciones a la Unión Europea han disminuido.
4. **La importancia del sector del comercio en la economía nacional:** En el año 2012, de acuerdo con los resultados preliminares del Sistema Integrado de Cuentas Empresariales, el número de empresas en el sector del comercio eran 245.000 (-1.2% comparando con el año 2011), empleando a 765.000 trabajadores (-4.5%), contabilizando un volumen de facturación de 120.550 millones de Euros. Comparando con el sector empresarial total, estas cifras representan una contribución del 22,2%, 21,5% y 36,8% respectivamente.
5. Fuerte impacto del comercio mayorista en la facturación del sector comercio: En el año 2012 (53,8%) se contabilizó una reducción de la facturación en todo el sector (-3,0%) y mostró la media más alta de facturación por empresa 1.012,300 Euros. Sin embargo, el sector del comercio descendió un 3,5% en facturación en el año 2012, el personal contratado un 3,7%, y un 1,1 % el número de empresas, mostrando una tendencia a la baja.
6. Predominio de las PYMES en el sector: empresas con menos de 50 trabajadores con una representación del 99,6% de las empresas del sector. Aunque las empresas individuales fueron más representativas, las sociedades contrataron un mayor número de trabajadores (75,4%) y generaron un 93,9% de la facturación.
7. Mayor inversión en cualificaciones y habilidades para la población portuguesa: Se crearon agencias nacionales e instituciones para la coordinación, implementación y validación de las políticas relacionadas con la educación y la Formación Profesional de los jóvenes y adultos. Se crearon, practicaron, validaron y diseminaron nuevas modalidades de Formación Profesional para adultos y jóvenes. Se desarrollaron, actualizaron y/o ajustaron cualificaciones nacionales no avanzadas, permitiendo la construcción de una herramienta dinámica para la gestión del Sistema Nacional de Cualificaciones. Se desarrolló el proceso de Certificación Nacional de Calidad y se está implementando durante los últimos 3-4 años (responsabilidad de la Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales). Las empresas están más abiertas, disponibles e interesadas en invertir en cualificar a sus trabajadores.
8. Existe una mayor orientación hacia el desarrollo de la innovación y la calidad en los servicios: existe un significativo incremento de empresas proveedoras de servicios en campos como el legal, contabilidad, consultorías de gestión, relaciones públicas, publicidad, benchmarking, servicios comerciales, servicios relacionados con las nuevas tecnologías, gestión de la innovación, etc.
9. Desarrollo e inversión en el mercado de la extra-Unión Europea reforzando las relaciones y el comercio con países con una historia y cultura cercanas a la realidad Portuguesa, estableciendo relaciones simbióticas con países de habla Portuguesa, convirtiéndose en socios estratégicos en el comercio entre países Africanos de habla Portuguesa, Latinoamérica (Brasil, Venezuela), y países de la Unión Europea.

10. Implicaciones del desarrollo del sector para la provisión de la formación y el desarrollo de habilidades: El incremento de la inversión en Formación Profesional, especialmente para la juventud, el desarrollo de nuevos perfiles profesionales, o la mejora de la formación existente, la aproximación de la Formación Profesional al mercado laboral.

2. Marco legal y entorno del aprendizaje en Italia, País Vasco (España), Portugal y Bulgaria.

El marco legal que regula, o está relacionado, con el aprendizaje en los países socios es muy diferente en muchos aspectos:

- 1) En términos de la forma institucional del aprendizaje las leyes de los países socios prevén muy diferentes tipologías: En Italia prevalece el aprendizaje de una forma integrada en la Formación Profesional inicial y en la formación obligatoria, el aprendizaje para la formación en el empleo, formación profesional continua, y educación avanzada. En el País Vasco se aprecia además un intento por regular el aprendizaje en la formación dual, mientras que en Portugal la legislación nacional confirma el rol principal de la Formación Profesional inicial, y no provee un estatus de trabajador legal para el aprendiz ni un estatus de patronos para las empresas que aceptan aprendices. En Bulgaria, la forma de aprendizaje basada en el trabajo solo se visualiza para el sector artesanal.
- 2) En términos del nivel y forma de legislar, en Italia se aprecia la fuerte influencia de regiones en la definición de la materialización del aprendizaje con contratos de aprendizaje tripartitos y una tendencia creciente de aprendizajes sin contrato. En España el marco legal permite las iniciativas de regiones y grupos de interés del sector en cuanto al establecimiento de estrategias de aprendizaje. En Portugal existe una fuerte regulación del aprendizaje que regula el establecimiento de contratos entre los aprendices y los proveedores de Formación Profesional, y en Bulgaria existe una regulación para el aprendizaje basado en el trabajo en el sector artesanal.

Italia

El marco legal del aprendizaje está basado en el contrato especial de apertura y acceso al aprendizaje como un derecho-obligación para la formación y el aprendizaje (primer nivel) con el propósito de conseguir una cualificación mediante la formación profesional inicial aprendiendo en el trabajo, y el aprendizaje para la obtención de un diploma o formación avanzada (aprendizaje superior), que permita continuar grados de secundaria y educación superior, incluyendo licenciaturas, máster, programas de doctorado, así como especializaciones en grados técnicos avanzados.

La legislación existente incluye el aprendizaje durante la formación obligatoria para los personas hasta los 18 años como alternativa al colegio basado en formación profesional y los procesos de aprendizaje. Fue el "Colegato Laboro" (asuntos más importantes relacionados con las disputas laborales) el que estableció que el aprendizaje cumpliera el último año de la formación obligatoria, lo que permitió la contratación de jóvenes de 15 años de edad.

La ley regula la duración del primer nivel de aprendizaje obligatorio (un máximo de 3 años dependiendo de la cualificación a obtener), mientras que el desarrollo del aprendizaje se define por el convenio colectivo de los agentes sociales y unos estándares generales definidos por las regiones.

El aprendizaje profesional está diseñado para jóvenes de entre 18 (17 con un sistema de cualificación de formación y aprendizaje) y 29 años que permite la adquisición de cualificaciones profesionales válida en términos contractuales, mediante un trabajo de aprendizaje de habilidades básicas, transversales y técnico profesionales. Se debe adjuntar al contrato un plan individualizado de aprendizaje y un documento ilustrativo del curso de formación con atención especial al contenido, forma de desarrollo y cantidad.

Incluso en el caso de la formación exclusiva en la empresa, se asigna un importante rol de control a las regiones: el caso particular del aprendizaje debe encajar en un camino predeterminado, *ex ante*, desde el acuerdo entre las regiones y las asociaciones sociales, con una mención específica a la definición de los perfiles de aprendizaje y verificable, *ex post*, por el sector público y en particular por las regiones, para la certificación de los resultados del aprendizaje.

Los aprendizajes avanzados permiten a la juventud acceder a la escuela secundaria o a la universidad para obtener una licenciatura, Máster y desde el año 2008, también un doctorado. Es un contrato muy flexible que permite incluso a las empresas individuales – ante la ausencia de una legislación regional apropiada – acordar personalmente con los establecimientos educativos los cursos de estudio y trabajo para que se ajusten mejor a sus necesidades, permitiendo construir un perfil profesional a medida.

El contrato de aprendizaje es pactado de una forma tripartita, por las empresas, la entidad formadora, y el aprendiz. Para la empresa, se espera que sea posible formalizar contratos de aprendizaje avanzado en todos los sectores de producción. En cuanto a los aprendices, podrán acceder a los contratos los jóvenes con edades entre 18 y 29 años.

El marco regulador que gobierna el aprendizaje en Italia ha sufrido importantes cambios recientemente tras la aprobación del Decreto Legislativo 167/2011 que ha tumbado el Tesco Unico para el aprendizaje promovido por el gobierno. La novedad de estas leyes es que deberían ser vistas desde la necesidad de hacer totalmente operativo el aprendizaje como herramienta de inserción laboral, formación, y desarrollo cultural y profesional para la juventud, y no solamente como un contrato de trabajo. Incluso hoy en día, el aprendizaje se utiliza para contratar a jóvenes por un coste bajo, o como un activo flexible con bajos costes salariales. Sin embargo, esto no fue el resultado de la reforma de 2003, que cambió la institución por completo e impulso el valor de la educación y su potencial para el empleo, reconocido como un eje para la educación y el aprendizaje, como ha quedado confirmado por la reciente Ley Financiera. La legislación del año 2011 persigue conseguir que el aprendizaje suponga el contrato de trabajo para la juventud por excelencia, y una herramienta potencial que, mediante la educación y un aprendizaje de calidad, sirva como un proceso dinamizador entre las necesidades de la juventud y las exigencias profesionales de las empresas.

Se ha apreciado un incremento de los aprendizajes sin contrato de trabajo. Es común el uso de otros tipos de contratos con formulas flexibles de empleo o colaboraciones como autónomos, sin contenido informativo de aprendizaje, lo que se convierte en una herramienta idónea para cualificar y afianzar los mecanismos de entrada en el mundo laboral para la juventud. Es muy frecuente el uso de trabajos de formación y orientación (prácticas) sin un contrato de trabajo llegando a afectar a cerca de 300.000 jóvenes. Si las prácticas están creciendo, los aprendizajes

están disminuyendo año tras año. Por otro lado, las empresas también prefieren herramientas ligeras como las prácticas, sin cargos formalizados que sí son necesarios para contratos de aprendizaje, desde la complicada legislación hasta la búsqueda de cursos de formación que satisfagan las necesidades de las empresas. Las prácticas, al igual que los contratos de “colaboración”, son una alternativa para las empresas incluso más atractiva sin una formación real y reduciendo los costes de mano de obra.

The Basque Country (Spain)

Las prácticas en el colegio basadas en el sistema de formación profesional inicial están reguladas por ley de una forma general, no específicamente para cada sector.

La formación profesional dirigida a jóvenes en edad escolar se organiza de la siguiente manera.

Los módulos profesionales específicos de la formación profesional inicial (PCPI): Dirigida a personas entre 16 y 18 años que no han obtenido el título de graduación de Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO), permitiendo por un lado que obtengan dicho título, y por otro lado, la obtención del Certificado Profesional de nivel 1. Si una persona no tiene el título de ESO no tiene acceso a la educación superior (Escuela secundaria, grados medios y avanzados, etc.). Con la nueva Ley de Mejora de la Calidad (LOMCE), parece que el PCPI va a desaparecer y se considerarán como Formación Profesional Básica (aunque existe una fuerte oposición contra su implementación).

Los ciclos de formación de grado intermedio (Técnicos de Grado Medio)

Los ciclos de formación de grado avanzado (Técnicos de Grado Avanzado)

Cursos de especialización (pendiente de legislación) cuyo objetivo es la mejora de las competencias de los estudiantes de los niveles de grado intermedio y avanzado. Es necesaria la participación de un número de empresas para su implementación.

En la Formación Profesional Inicial (oficial), las prácticas en empresas (FCT – formación en el centro de trabajo) son obligatorias, lo que significa que son parte del currículum educativo y solamente se puede obtener el Título de Graduado, una vez que él o ella ha llevado a cabo satisfactoriamente las prácticas en la empresa.

Las prácticas en una empresa (formación en el centro de trabajo) están reguladas por el Decreto 156/2003 del 8 de julio, publicado el 24 de julio de 2003; en este decreto se definen las responsabilidades de cada una de las partes involucradas (empresa, centro educativo y alumnado). Estas prácticas las deben llevar a cabo los estudiantes que estén terminando sus estudios en su segundo año en el centro, habiendo pasado todos los módulos que conforman la educación académica. La duración de las prácticas para las especialidades de Comercio, Actividades Comerciales (grado intermedio), y Gestión de Ventas (grado avanzado) es de 360 horas.

En 2013, 10.035 estudiantes de Formación Profesional llevaron a cabo prácticas en diferentes empresas. Entre ellos, 100 estudiantes provenían del grado intermedio en Actividades Comerciales, y 163 de Gestión de Ventas y áreas comerciales de grado avanzado.

En relación a la tasa de empleo de los estudiantes que han estudiado los ciclos de Marketing y Comercio, alcanza el 57.2% en el año 2010, a diferencia del 66.3% que supone el total de toda la Formación Profesional.

El empleo en prácticas tiene más propiedades de la regulación del aprendizaje dual. El Decreto Real 395/2007 del 23 de marzo, regula las diferentes iniciativas educativas que conforman el subsistema de formación profesional para el empleo, su funcionamiento y reglas de financiación, y su estructura organizativa y participación institucional.

El Decreto Real incluye regulación relacionada con la rotación en la formación y el empleo que se integra en las actividades de formación de los contratos en formación, y para el empleo-formación de programas públicos que permiten al trabajador la conciliación entre su formación y las prácticas en el lugar de trabajo.

Dentro de los programas de formación en el trabajo, la formación ligada a la obtención de un Certificado de Profesionalidad está ganando peso. El Certificado de Profesionalidad es un documento oficial que reconoce las competencias profesionales que cada persona tiene para el desarrollo de una actividad laboral con significado para el empleo. Se refiere a las cualificaciones del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, publicado por la Administración del Trabajo, y que determina la formación necesaria para cada profesión en el lugar de trabajo. Cada Certificado Profesional se regula por un Decreto Real, en relación al itinerario formativo y a la duración obligatoria de la práctica, necesaria para la obtención del certificado.

El Gobierno Vasco, continuando con su política de promoción del empleo entre la juventud, estableció un nuevo proyecto llamado HEZIBI, basado en la Formación Dual o Educación Rotativa, un método de aprendizaje que combina el trabajo y la formación, algo que ya está consolidado en varios países de Europa que ven en este sistema numerosas ventajas para el estudiante y la empresa.

Es un proyecto establecido y coordinado por el Departamento de Educación y Empleo del Gobierno Vasco, junto con la Red de Centros de Formación Profesional, y otros agentes, empresas, etc.

El objetivo del programa HEZIBI es el desarrollo de un modelo de Formación Profesional en rotación, dirigido a alumnos de Formación Profesional y jóvenes en desempleo, con el objetivo de mejorar las competencias profesionales mediante la obtención de un certificado de profesionalidad o un título de formación profesional en un sistema de rotación, con una actividad laboral remunerada en la empresa, contribuyendo al ajuste de necesidades de la empresa con las competencias adquiridas en el lugar de trabajo.

El estudiante mantiene una relación laboral con la empresa y, al mismo tiempo, una relación académica con el centro de Formación Profesional. El modelo de formación rotativa transfiere

parte del programa de aprendizaje a las empresas, convirtiéndolas en agentes claves en desarrollo formativo del estudiante.

El programa está dirigido a estudiantes de entre 16 y 30 años, registrados en Lanbide Servicio Vasco de Empleo, se hace un contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje entre la empresa y el estudiante/trabajador, y el trabajo asignado al alumno debe estar relacionado al perfil profesional del ciclo formativo.

El estudiante que participa en el programa queda exento de hacer el FCT (prácticas en el centro de trabajo), ya que se sustituye por la actividad laboral realizada en la empresa. En general, los proyectos tienen un primer curso que se desarrolla en el centro educativo, y un segundo curso en rotación (con un máximo de 75% del tiempo en la empresa y el resto en el centro educativo), financiado con un año de contrato.

Este programa está regulado por la Orden del 3 de octubre de 2012, por los Consejeros de Educación, Universidad e Investigación, y Empleo y Asuntos Sociales, que establece las bases regulatorias del programa HEZIBI, de formación y rotación en el trabajo para los jóvenes.

Además, el contrato de Educación y Aprendizaje establecido según el Decreto Real Legislativo 10/2011 del 26 de agosto de 2011 y las modificaciones establecidas en la ley 3/2012 del 6 de julio, establecen el marco inicial que da una dirección legislativa-laboral a la formación en rotación.

En el presente curso, que regula el periodo 2014-2015, el programa deja de llamarse HEZIBI y se llama Formación Dual como en el resto del país.

Como puede apreciarse, en relación a la normativa del FCT (formación en el centro de trabajo), nos encontramos diferentes normas dependiendo de a qué formación nos estemos refiriendo, la Formación Profesional Inicial o la Formación para el Empleo. Según las entrevistas que hemos mantenido, el objetivo es avanzar hacia una norma unificada que integre a todo el sistema. De hecho, el Departamento de Educación y Empleo ha preparado un borrador conjunto, aunque de momento está en stand-by. Es necesario avanzar para mejorar la coordinación entre departamentos y dar espacio a las consultas relacionadas con las titulaciones de Formación Profesional que no están incluidas en la normativa actual de la Formación en el Trabajo, lo cual genera problemas y espacios vacíos. Esta nueva regulación incluiría también las prácticas para la obtención del Certificado de Profesionalidad, prácticas en el extranjero, desarrollo de proyectos, etc. Las cuales no están incluidas en la legislación de las prácticas.

Portugal

Los Cursos de Aprendizaje son una modalidad del sistema de Formación Profesional Portuguesa y consiste en la formación inicial para la gente joven donde el foco de atención prioritario es su integración en el mundo laboral. Por ello, la formación en instituciones de Formación Profesional se lleva a cabo a la vez que la formación práctica en el centro de trabajo (en una empresa), en un sistema de alternancia. El plan de estudios incluye cuatro componentes de enseñanza: sociocultural, científico, tecnológico, y práctico. Estos cursos terminan con la presentación de un informe denominado Proyecto de Evaluación Final. El grupo objetivo lo

forman los jóvenes hasta los 25 años de edad con el 9º año (nivel básico) terminado pero sin el 12º año (nivel secundaria) finalizado, y que tiene un interés por obtener una cualificación profesional y concluir el 12º año al mismo tiempo. Tras la culminación satisfactoria del Curso de Formación Profesional se otorga a los jóvenes un Certificado de Educación de Nivel de Secundaria y el nivel profesional de cualificación 4 según queda definida en el Marco Nacional de Cualificaciones.

La legislación de los Cursos de Aprendizaje ha ido modificándose y la actual ley es el Decreto 1497/2008 del 19 de Diciembre. Está es una Ley nacional y queda organizada en 6 capítulos:

- Asuntos iniciales (alcance, conceptos, requisitos de acceso)
- Licencia de los cursos (solicitantes)
- Organización, gestión y función de la formación (estructura curricular, duración de la formación, nombramiento de los aprendices, orientación metodológica, formación en prácticas, contrato de aprendizaje).
- Actores de la formación (aprendices, instituciones de Formación Profesional, equipo pedagógico).
- Validación y certificación del aprendizaje (principios y criterios de validación, formación y validación final, progreso, evaluación final del proyecto, quejas, clasificación y conclusión del curso, certificación).
- Consideraciones finales (regulación específica, evaluación, normas transitorias, revocación normativa).
- Anexo (estructura pedagógica de los Cursos de Aprendizaje, Modelos de Diploma y Certificado de la formación).

Todos los años, el instituto de Formación Profesional y Empleo, Instituto Público (IEFP, I.P) desarrolla y publica la regulación específica relacionada con los cursos de aprendizaje, que es un complemento y materialización de la ley general y nacional (Orden Inter-ministerial n.1497/2008 del 19 de diciembre).

La última regulación específica fue revisada en marzo de 2014 y está organizada en 2 partes:

- Procedimientos Técnicos y Pedagógicos (objetivos y condiciones de acceso, tipos de entidades, entidades externas de formación (EET), entidades de apoyo a la alternancia (ESA), entidades socias para la cualificación (PEQ), componentes formativos, estructura curricular, planificación, organización y desarrollo de la formación, metodologías, validación del aprendizaje, certificación, aprendices, equipo técnico-pedagógico, búsqueda de estudios superiores, procesos técnico-pedagógicos, monitorización EET por el IEFP, I.P).
- Procedimientos administrativos y financieros (Finanzas, propuestas y pagos, marco de costes, beneficios, máximo valor para la financiación, procesos contables).

Señalar que todas los documentos legales o regulaciones, son de aplicación general a todos los sectores y no existe una legislación o regulación específica para el sector comercio minorista.

Antes de que el PTW comience, las entidades deben identificar potenciales ESAs para su desarrollo, inmediatamente después del comienzo de la formación en el aula. El primer paso

es la identificación de un potencial ESA cerca de la red de asociados, teniendo en cuenta el perfil requerido. El primer contacto con el potencial ESA la establece el jefe de formación (de la entidad de Formación Profesional) junto con el jefe de recursos humanos de la empresa. Si la empresa está interesada y disponible para ser un ESA, se establece un acuerdo entre las dos entidades. Hay que tener en cuenta que este acuerdo incluye los términos de referencia del PTW, un plan individual para cada aprendiz, responsabilidades de cada una de las partes interesadas, agenda de trabajo y validación.

Normalmente, en el sistema de formación profesional portugués, los aprendices formalizan un contrato de formación con las instituciones de FP. Sin embargo, cuando el PTW empieza no hay una formalidad entre la empresa y los aprendices. La formalidad en el periodo de formación en el lugar de trabajo se establece entre la institución de FP y las empresas, habitualmente con un acuerdo de asociación (que no es necesariamente escrito). Por ello, o los jóvenes aprendices o las empresas, asumen, el rol de “trabajador real” y “empleador real”, respectivamente. El compromiso principal es entre las instituciones de FP y los jóvenes aprendices.

El desarrollo de cursos de aprendizaje en el sector comercio minorista depende de la financiación pública mediante el IEFP. De acuerdo con el artículo 21 – Regulación Específica, del capítulo VI del Decreto 1497/2008 del 19 de diciembre, el Instituto de Empleo y Formación Profesional (IEFP) es el ente público, bajo la supervisión del Ministerio de Solidaridad, Empleo y Seguridad Social, responsable de temas técnicos, financieros y pedagógicos, de los Cursos de Aprendizaje. De esta manera, siguiendo la Ley Nacional de Cursos de Aprendizaje, todos los años el IEFP concibe una regulación específica disponible en su web. En esta misma web se encuentran también todos los documentos que deben utilizar las instituciones de FP que promueven los Cursos de Aprendizaje. Según la opinión de partes involucradas, esta actualización anual de la regulación específica es crucial para la mejora y madurez del sistema de aprendizaje. El hecho de ser actualizada cada año en un único documento es reconocido como una ventaja por las instituciones de Formación Profesional.

Como se mencionaba anteriormente, las entidades que pueden proveer cursos de aprendizaje son los centros de empleo y formación profesional y otras Entidades Externas de Formación (EET). Se invita públicamente a las EET a que presenten sus propuestas promocionales de los cursos de aprendizaje siempre que las IEFP, IP, no puedan proveer una oferta adecuada a las necesidades del mercado.

Bulgaria

Las prácticas y el aprendizaje no están sujetas a una normativa especial (ley, ordenanza, decreto, regulación, etc.), pero se discuten en diversas leyes y proposiciones supra legislativas. Estas son, la Ley de Promoción del Empleo, Ley de Artesanía, Ley sobre la Formación Profesional y Prácticas, y otras.

La Ley de Promoción del Empleo

El artículo 17 dice que las personas en búsqueda de trabajo tienen preferencia para realizar las prácticas y el aprendizaje.

El artículo 41 refleja la posibilidad de apertura del mercado laboral para el aprendizaje y la contratación de una persona desempleada menor de 20 años, orientada por la Agencia de Empleo, con una remuneración establecida en el Artículo 30a durante el periodo que dure el aprendizaje, pero no por más de 9 meses. Una persona que ha adquirido la cualificación solicitada de la profesión durante los últimos 24 meses pero no tiene experiencia laboral, será contratada para la formación en el lugar de trabajo. El Artículo 46 regula cada creación de un puesto en prácticas nombrado por la Agencia de Trabajo y la remuneración para el empleador durante el periodo de aprendizaje, pero nunca por más de 6 meses, está regulada por el Artículo 30a. Una persona que ha adquirido la cualificación solicitada de la profesión durante los últimos 24 meses pero no tiene experiencia laboral, será contratada para la formación en el lugar de trabajo.

La Ley de oficio establece las prácticas del oficio, la organización de los oficios, y la formación práctica. Hay una sección especial "Aprendices" en el Artículo 45 en el que se dice que los aprendices son personas que trabajan y aprenden un oficio en una empresa. Se especifica que el aprendiz debe aprender únicamente de su tutor, debe tener 16 años y no estar estudiando en un sistema escolar público o a tiempo completo en un instituto.

El Artículo 46 estipula que la empresa artesanal solamente puede formar a los aprendices en las competencias desarrolladas en la empresa. Solamente estas empresas tienen el derecho de instruir a los aprendices en correctas condiciones. El número de aprendices lo determina la empresa en función de sus necesidades. Un tutor no puede formar a más de dos aprendices a la vez. La formación de aprendices debe estar en consonancia con los requisitos del libro de formación preparado y validado por la Cámara Nacional de Artesanía en coordinación con la Agencia Nacional de Formación Profesional y Aprendizaje. El aprendiz solamente puede estudiar si es contratado por el propietario de la empresa de artesanías.

El contrato entre el aprendiz y el propietario de la empresa deberá determinar: 1. El periodo de formación; 2. El objeto de estudio (la artesanía que el aprendiz desarrollará). 3. La relación económica entre el propietario del negocio y el aprendiz. 4. En cuanto a la relación laboral entre propietario y aprendiz se aplica el Código de Trabajo. Las empresas artesanales regionales mantienen un registro de los aprendices y las empresas de artesanía (registro de aprendices). Los términos y condiciones para mantener un registro de aprendices será determinado por una regulación de la Cámara Nacional de Artesanía.

La ley sobre la Formación Profesional regula la formación práctica que se organiza como educación práctica llevada a cabo en el lugar de trabajo. Los lugares donde se desarrolla el trabajo práctico se especifican: 1. Las instalaciones de formación en los colegios; 2. Las instalaciones de formación profesional en la República de Bulgaria y en el extranjero; 3. Empresas de entidades legales y de individuos; 4. Instalaciones formativas en las empresas; instalaciones educativas, salas de deporte, estadios, y piscinas.

El Artículo 31 establece que la formación práctica se lleva a cabo como la formación educativa, la educación productiva y las actividades educacionales productivas. Para llevar a cabo la formación práctica los colegios llegan a un acuerdo.

Los colegios pueden organizarse y/o cooperar con personas físicas o jurídicas que produzcan bienes y servicios, completando los requisitos educativos para la obtención del documento acreditativo de su cualificación en la Formación Profesional. La organización y financiación de la formación práctica se lleva a cabo bajo las condiciones y términos marcados por el Ministerio de Educación y Ciencia en acuerdo con el Ministerio de Finanzas.

3. Organización del aprendizaje en el sector del comercio: instituciones, instituciones, partes interesadas, y asociaciones.

La organización de los programas de aprendizaje en los países miembros es muy diversa y tiene diferentes roles y poderes según las diferentes partes involucradas. En Italia la formación en empresas es organizada por el convenio colectivo entre los sindicatos y la patronal, donde los empresarios poseen una gran autonomía en la definición y cambios de contenidos del currículum, el certificado de habilidades y competencias. Otra característica distintiva de la organización del aprendizaje en Italia es el desarrollo de estrategias de aprendizaje en la educación superior. La organización del aprendizaje en el País Vasco en España se caracteriza por el menor papel de los empresarios en la toma de decisiones en cuanto a la financiación y organización del aprendizaje, así como la buena relación y coordinación entre los proveedores de formación y la administración regional. Aquí los centros de formación juegan un papel importante en el diseño e implementación de los estándares de aprendizaje. Otra característica distintiva de la organización del aprendizaje en España es la fuerte relación de los contenidos formativos con los estándares ocupacionales nacionales. La principal característica específica de la organización del aprendizaje en Portugal es la gran variedad de proveedores de formación involucrados, incluyendo los Centros de Formación Profesional Inicial, las entidades privadas de formación, la patronal, agencias de colocación, etc. La organización del aprendizaje en Bulgaria se distingue por su alta diversidad de organización y estrategias de financiación; la financiación pública proviene del presupuesto del estado y de los fondos ESF. Otra característica distintiva de la organización del aprendizaje en este país es la escasa regulación estatal y coordinación de iniciativas de aprendizaje en los campos de trabajo y políticas laborales, lo que lleva a una falta de coordinación entre las partes interesadas y sus responsabilidades.

Italia

La legislación y acuerdos con los sindicatos han posibilitado al sector comercial pagar cursos de formación para aprendices dentro de la empresa: convenios y entes bilaterales definen el concepto de formación en la empresa y determinan para cada perfil en prácticas, la duración y el modo de enseñanza, el reconocimiento de la cualificación profesional y el registro en el libro de prácticas.

En otras palabras, se definen tres perfiles:

- 1) El concepto de formación laboral (formación dentro de la empresa);
- 2) La identificación de los perfiles formativos para cada referencia y perfil educativo, determinando la duración y modo de enseñanza.
- 3) Estableciendo procedimientos para el reconocimiento de las cualificaciones profesionales y el registro en el libro de prácticas.

La formación en la empresa es la formación llevada a cabo por la empresa totalmente, incluso fuera de la empresa, sin recurrir a la financiación pública. El patrono se encuentra con la posibilidad de empezar la relación del aprendizaje utilizando fondos públicos y la oferta de

enseñanza pública, o organizarlo internamente o mediante una asociación comercial para la formación interna.

La formación está dividida en contenidos básicos y transversales, así como en contenido profesional. El contenido profesional se divide en sector, área, y perfil. El patrono por ello, debe elegir el perfil de habilidades apropiado para la carrera del aprendiz. Para optimizar la implantación de las actividades formativas, el patrono puede incluir en el plan de entrenamiento individual puede incluir además, algunas habilidades de otros programas formativos específicos. El desarrollo de la formación se organizará utilizando perfiles profesionales con habilidades en consonancia con la formación del aprendiz. Los formadores pueden ser personal interno o externo, o incluso directamente el patrono. El aprendizaje puede desarrollarse también de una manera informal: la empresa no tiene la necesidad de proveer unas instalaciones adecuadas para llevar a cabo la formación específica sino que se puede desarrollar libremente en el trabajo.

Al finalizar el periodo de aprendizaje, el patrono certifica las habilidades que ha adquirido el aprendiz, informando a la autoridad pública en el campo de los servicios de empleo y entregando una copia al empleado que demostrará la culminación de la enseñanza obligatoria entre la empresa y el aprendiz. El registro de la cualificación profesional pertinente se puede obtener en un documento con los contenidos mínimos del modelo de libro de formación personal.

Elevando la edad para acceder a los aprendizajes, el aprendiz profesional (y el aprendiz de educación superior), pueden situarse en un circuito formativo muy cercano a la educación continua: en este sentido y pensando en la formación de aprendices, considerando el marco superior de educación adulta, la idea básica es que el aprendizaje se convierta en un canal cada vez más integrado en la formación continua, hasta el punto de romper con el concepto de que el aprendizaje es un asunto de menor nivel formativo. Los factores que afectan al éxito de las iniciativas formativas del contrato de aprendizaje están relacionadas principalmente con:

- La posibilidad de que las dos partes involucradas en el contrato de aprendizaje decidan continuar la relación al finalizar el contrato
- La certificación y reconocimiento formal de la formación que recibe el aprendiz

España (País Vasco)

El sistema de financiación de la Formación Continua y la Formación Profesional en la Comunidad Autónoma Vasca se caracteriza por una fuerte institucionalización (las decisiones y recursos son principalmente institucionales), y las partes involucradas y sectores empresariales juegan un papel menor comparado con otros países.

En general, la normativa relacionada con la Formación Profesional para el empleo viene del Gobierno Español, pero la Comunidad Autónoma Vasca tiene transferidas competencias en relación a la educación y el empleo, y por ello es capaz de desarrollar y adaptar la normativa nacional a las particularidades de la región.

Según las entrevistas mantenidas con técnicos de la administración autónoma, se demanda una mejor coordinación con el Estado para participar más activamente en el diseño de la normativa, implicando a los departamentos técnicos de las diferentes administraciones, creando una red de Formación Profesional a nivel estatal que facilite las herramientas de gestión, y una apropiada coordinación del proceso.

Existe también una demanda para una mayor coordinación dentro de la propia administración del País Vasco, es decir, entre los departamentos de Empleo y Educación ya que en algunos casos hay conflictos de competencias que deberían ser resueltos.

En general, hay una buena coordinación entre los centros de formación y la administración. En principio, las normas están establecidas, así como el diseño curricular para cada titulación. Parece que hay margen de adaptación. En cuanto a las prácticas, los centros educativos informan a la administración acerca del desarrollo de las prácticas (calendario, horario, y otros) y se establece la coordinación entre las dos partes. El Centro, siguiendo el diseño curricular para cada título, establece los estándares de evaluación del alumno, qué aprendizaje debe llevarse a cabo en la empresa. Es responsable de encontrar la empresa apropiada intentando garantizar que la formación es pertinente para la obtención de las competencias que el estudiante precisa para la obtención del título.

Las empresas, a través de sus organizaciones empresariales, transmiten sus necesidades e intereses a las administraciones pertinentes, centros educativos, pero es necesario profundizar la relación para fomentar la adaptación de la educación a las necesidades reales de las empresas, para reforzar su implicación y compromiso con el sistema. Esto ha ocurrido con mayor frecuencia en el sector industrial donde existe una relación más fuerte desde los comienzos del sistema de Formación Profesional, y por ello tenemos una clara oportunidad de mejora en nuestro sector.

En nuestro caso específico, tenemos que encontrar formas de fomentar la mejora de la imagen de nuestro sector y su atractivo para la contratación y mantenimiento de personal cualificado, para incrementar la demanda de una formación especializada en el sector del comercio minorista, para las empresas y sus actuales y futuros trabajadores. Esto favorecería el aumento del número de centros proveedores de formación especializada en el sector del comercio minorista, el desarrollo de prácticas en nuestras empresas, y la incorporación en el mercado de trabajo dentro de nuestro sector, lo que a su vez, ayudaría a sensibilizar a nuestros empresarios sobre la necesidad de contar con personal cualificado para mejorar la viabilidad, competitividad y sostenibilidad de nuestro sector.

Portugal

El Instituto de Empleo y Formación Profesional (IEFP, I.P) facilita un servicio público y su misión es estimular la creación y cualificación del empleo en Portugal y luchar contra el desempleo, ejecutando las políticas activas de empleo, concretamente la formación profesional y educativa. Creado en 1979, el IEFP es un Instituto Público con autonomía administrativa y financiera, bajo el Ministerio de Solidaridad, Empleo y Seguridad Social. Para conseguir su

objetivo, el IEFP ha descentralizado servicios creando una estructura que facilita un servicio próximo en todo el territorio nacional. Los servicios descentralizados están organizados en una Red de Centros.

La Red de Centros de IEFP se compone de:

- Centros de Empleo
- Centros de Empleo y Formación Profesional
- Centros de Rehabilitación y Formación Profesional

Los centros de Empleo y Formación Profesional pueden ofrecer cursos de aprendizaje. Sin embargo otras entidades - las Entidades Externas de Formación (EET) - también pueden ofrecer esta modalidad de Formación Profesional:

- Centros de Formación Profesional con gestión subsidiaria de IEFP
- Instituciones de Formación Profesional con protocolos activos de colaboración con IEFP
- Otras entidades con autorización y apoyo financiero del IEFP

Según la última regulación específica de los cursos de aprendizaje del IEFP existen tres tipos de entidades, además de las estructuras descentralizadas del mismo IEFP, lo cual contribuye directamente al desarrollo de los cursos de aprendizaje:

- Entidades Externas de Formación (EET)
- Entidades de Apoyo en Alternancia (ESA)
- Entidades Asociadas de Cualificación (PEQ)

Tabla 1 – Resumen de características de las entidades de Formación Profesional en los cursos de aprendizaje

Entidades Externas de Formación (EET)	Entidades de Apoyo en Alternancia (ESA)	Entidades Asociadas de Cualificación (PEQ)
<ul style="list-style-type: none"> • Organizar y desarrollar los siguientes componentes formativos: sociocultural, científico y tecnológico; • Monitorización de la formación práctica en el puesto de trabajo (PTW) desarrollado en una entidad de apoyo en alternancia. • Asegurar directamente el PTW de alguna de las partes de cada aprendiz. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar el PTW según el plan individualizado de actividades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Disponer de recursos físicos y humanos para el desarrollo de los cursos dentro de una lógica de compartir y optimizar los recursos públicos.
<ul style="list-style-type: none"> • Entidades públicas de formación; • Entidades privadas de formación certificadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas públicas y privadas. • Otros patrones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Escuelas básicas, de secundaria y profesionales; • Universidades y Politécnicos; • Centros Tecnológicos y Nidos Empresariales.

Entidades Externas de Formación (EET)

Todos los años, la IEFP provee una serie de cursos de aprendizaje a través de sus recursos internos y de acuerdo con las expectativas y necesidades del sistema. Las EET son invitadas públicamente a presentar propuestas para la promoción de los cursos de aprendizaje siempre que la IEFP no pueda ofrecer una oferta adecuada a las necesidades del mercado.

Las EET pueden ser:

- Entidades públicas con competencias en el terreno de la Formación Profesional descrita en sus estatutos;
- Entidades de formación pública y privada, certificadas por el Sistema de Certificación de Servicios Formativos, excepto los colegios de primaria y secundaria.

Sin embargo, IEFP pueden autorizar a entidades privadas para el desarrollo de esta modalidad de Formación Profesional que tengan como objetivo social el desarrollo de la Formación Profesional (además de la oferta educativa que tengan bajo el Ministerio de Educación y Ciencia). La educación obligatoria y los cursos de Formación Profesional deben ser independientes desde el punto de vista logístico y pedagógico.

a) Entidades de Apoyo en Alternancia (ESA)

Las ESA son entidades que reciben uno o más aprendices para el PTW y que son seleccionados habitualmente por las entidades que promueven los cursos de aprendizaje. Los requisitos para ser elegible como ESA están detallados en la regulación específica anual, pero las entidades responsables de la selección tienen autonomía y en ocasiones pueden definir un perfil específico.

b) Entidades Asociadas de Cualificación (PEQ)

Los colegios bajo el Ministerio de Educación y Ciencia, los Institutos Politécnicos y la educación superior y municipalidades son algunas de las entidades con protocolos de colaboración IEFP establecidos. La idea de estas asociaciones es optimizar los recursos locales (humanos, materiales y logísticos) y al mismo tiempo, estimular el intercambio de experiencias entre los diferentes proveedores de Formación Profesional.

Bulgaria

El Ministerio de Educación y Ciencia implementa la coordinación y el control metodológico en la interacción entre la escuela y la patronal.

Los Inspectores de la Educación Regional identifican a los jóvenes que han abandonado la escuela y facilitan información sobre el alcance de LOD. Informan y aconsejan sobre los estudiantes que han abandonado la escuela o el aprendizaje.

La Agencia de Empleo facilita la guía metodológica, desarrolla la coordinación general y organización para la implantación de actividades que favorezcan y apoyen el aprendizaje y entrenamiento. La Agencia asigna fondos a los programas de entrenamiento y aprendizaje.

El Servicio de Empleo Regional provee asistencia metodológica y apoyo a la “Oficina de Trabajo” a la hora de implementar actividades de promoción y apoyo al entrenamiento y aprendizaje. Coordina el personal responsable de la promoción de programas de entrenamiento y aprendizaje a nivel regional.

Las instituciones de aprendizaje llegan a acuerdos sobre la conducción del aprendizaje para la obtención de una cualificación profesional y/o competencias claves. Edita los documentos de los nuevos titulados.

La patronal crea lugares de trabajo para el entrenamiento y aprendizaje, realizan contratos de aprendizaje, pagan salarios a los aprendices según su trabajo y el Código Laboral, aseguran a los empleados de acuerdo con el Código de la Seguridad Social y la Ley de Seguridad y Salud, pagando una remuneración adicional a los mentores implicados con la formación de los aprendices contratados.

La financiación de actividades de organización de aprendizajes en empresas e instituciones públicas no es uniforme y la desarrollan diversas fuentes. Principalmente la financiación es pública pero existen ejemplos de autofinanciación y de financiación de proyectos y programas en ONGs.

La financiación pública de cada aprendizaje corre a cargo del Presupuesto del Estado, cuando se contrata a una persona menor de 20 años y viene derivada de la Agencia de Empleo, y la cantidad se abona al empresario según se establece en el artículo 30a, durante el periodo de aprendizaje pero sin exceder 9 meses. Una persona adquiere la cualificación solicitada de la profesión o parte de esta, en un periodo de 24 meses, y se le contratará como aprendiz cuando no tenga experiencia laboral en la profesión.

El empresario proveerá la formación al empleado siguiendo las indicaciones del mentor. Este es una persona de la empresa que supervisa el proceso formativo de la profesión, y cuenta con al menos 3 años de experiencia en dicha profesión.

El artículo 46 (corregido – SG. 26 2003, 26 2008, 59 2010) establece que para cada puesto de trabajo de aprendiz por el que se contrata a una persona desempleada derivada por la Agencia de Empleo, se asigna una cantidad de dinero para el empresario según el artículo 30a durante el periodo de aprendizaje pero no durante más de 6 meses. Una persona que ha adquirido la cualificación solicitada de la profesión o parte de ella, durante los últimos 24 meses, y no tenga experiencia laboral en la profesión, se le contratará como aprendiz.

Programa Operaciones de Desarrollo de Recursos Humanos. Es un documento estratégico que enmarca la utilización de fondos, cofinanciado por Fondo Social Europeo de la Unión Europea y por el presupuesto nacional en el programa 2007-2013, y cubre a todo el país. Algunas de las medidas financiadas por el OP “HRD” que promueve el aprendizaje y la formación son:

Plan “Nuevo Comienzo”

El principal objetivo del proyecto “Nuevo Comienzo” es dar una oportunidad a la gente joven hasta los 29 años, que hayan terminado la educación secundaria o educación superior / titulados/ para que se ejerciten en el campo correspondiente a sus estudios, ya sean de educación secundaria o superior, y que facilite la transición entre la formación y el empleo.

Los trabajos se desarrollan durante un periodo de 6 meses. Se facilita un tutor para cada persona desempleada que se contrata. Cada tutor es responsable de entre 1 y 7 alumnos. Una vez que el empresario elige a un candidato se procede a la firma de un contrato. Los empresarios que crean puestos en todos los sectores de la economía, con excepción de la agricultura, bosques y pesca, pueden participar en el proyecto. El proyecto puede involucrar a municipalidades, empresas municipales enmarcadas en el Art. 52 de la Ley de Propiedad Municipal y las estructuras administrativas. Pueden desarrollar trabajos especializados en la administración del empresario.

Los empresarios contratan personas desempleadas por un periodo de 6 meses a jornada completa y reciben la financiación del OP “Desarrollo de Recursos Humanos”. Los empresarios reciben: Para el personal empleado – un seguro por la actividad económica y los niveles de cualificación; una remuneración anual suscrita al Artículo 155 del Código Laboral, y una compensación según el Artículo 150. Para el tutor asignado, una remuneración equivalente a la mitad del salario mínimo y contribuciones a la seguridad social.

Plan “Estudiante en Prácticas”

Las “Estudiante en Prácticas” BG051P001 – 3.3.07 – 001 son una iniciativa del Ministerio de Educación, financiado y promovido por el OP “Desarrollo de Recursos Humanos”, co-financiado por la ESF EU. Los empresarios participantes en el proyecto pertenecen a empresas y organizaciones sin ánimo de lucro, gobiernos estatales y municipales, agencias del gobierno, empresas, organizaciones educativas, organizaciones de trabajadores y otras entidades legales. El acceso y registro de empresas es totalmente gratuito y accesible en una web del sistema del proyecto. El proceso social de reclutamiento de empresarios implica cierta competencia entre ellos a la hora de presentarse y atraer a los mejores estudiantes. Los tutores de los estudiantes son trabajadores de las empresas que facilitan las prácticas a los estudiantes. Cada tutor dirige entre 1 y 20 estudiantes. Los tutores participan en el desarrollo del currículum y la metodología de verificación del progreso de los estudiantes en colaboración con los profesores supervisores. El proyecto “Estudiante en Prácticas” cubre a todos los colegios dentro del sistema de Formación Profesional. 46.000 estudiantes deben superar la formación práctica. La práctica en el trabajo se considera superada cuando cubre 240 horas. Una vez terminada la práctica del estudiante, se le paga una beca de 300 leva. Todos los estudiantes tienen el derecho a incorporarse a una práctica real de trabajo una vez durante sus estudios. El presupuesto para el proyecto “Estudiante en Prácticas” es de 30 millones de Leva.

Plan Apoyo al Empleo

El principal objetivo del proyecto “Apoyo al Empleo” es dar trabajo a los miembros de grupos vulnerables dentro del mercado de trabajo. Se trata de desempleados registrados en la oficina de empleo durante más de 12 meses con bajas calificaciones y carencias profesionales, y minorías étnicas en desempleo.

El proyecto puede involucrar empresarios que crean puestos de trabajo en todos los sectores de la economía, con la excepción de la agricultura, bosques y pesca. Los empresarios deben enmarcarse dentro de la regulación correspondiente al Artículo 1 de la regulación 1998/2006. Los costes salariales y la asistencia al empresario tienen que enmarcarse en la Regulación 1998/2006g del 15 de diciembre de 2006.

Las municipalidades, empresas municipales dentro del Artículo 52 de la Ley de Propiedad Municipal y los gobiernos de distrito pueden participar en el proyecto. Todos ellos tienen limitaciones en las actividades en las que crean los puestos de trabajo.

Los empresarios contratan a personas desempleadas por un periodo de 6 a 12 meses, a tiempo completo, y reciben financiación del OP “Desarrollo de Recursos Humanos”. Si un tutor es el dueño del negocio, no recibe financiación. Para el personal empleado – un seguro por la actividad económica y los niveles de cualificación; una remuneración anual suscrita al Artículo 155 del Código Laboral, y una compensación según el Artículo 155. Para ciertos tutores – una remuneración equivalente a la mitad del salario mínimo siempre que la práctica no sea inferior a 40 horas mensuales. Para recibir el reconocimiento de tutor de otra persona él debe tener un contrato de trabajo o relación de servicios.

Estrategia Nacional para la Juventud (2010-2020)

La principal prioridad de la estrategia es promover la actividad económica y el desarrollo profesional de la juventud y cubre a 51.414 personas. La mayoría de ellos, 40.246, se han beneficiado de proyectos enmarcados en el primer objetivo, que es crear nuevos puestos de trabajo y el crecimiento del empleo mediante la promoción de la inclusión laboral y el desarrollo profesional de la juventud.

Las medidas incluyen facilitar las prácticas y el aprendizaje en diversas empresas involucradas en proyectos que promuevan el desarrollo de los intereses profesionales de los estudiantes, las prácticas en entidades municipales y estatales, el acceso a créditos por parte de los estudiantes y facilitar la movilidad laboral, servicio de guía y acompañamiento y otros. La financiación corre a cargo del programa Operational Programme OP “Desarrollo de Recursos Humanos”, el presupuesto nacional para la promoción del empleo y los presupuestos municipales.

Aunque no es muy común, existen casos de empresas que han desarrollado sus prácticas de aprendizaje con autofinanciación. En la mayoría de los casos se trata de filiales de multinacionales que tienen una tradición en las prácticas de aprendizaje.

Este es el ejemplo de Nestle Bulgaria, que tiene una larga tradición en el desarrollo de programas de prácticas y da la oportunidad de participar en ellas a los jóvenes. El Programa de Prácticas de Nestle Bulgaria se estableció en 1997 y permite a los estudiantes obtener una experiencia profesional en un ambiente empresarial real. En esta línea, junto con nuestros principios de crear un valor compartido y compromiso social, se desarrollan iniciativas que ayuden a la gente joven a introducirse en el ambiente laboral. Los estudiantes no sólo aprenden acerca del funcionamiento de la empresa sino que se involucran en casos reales. Adquieren unos conocimientos y experiencia que les prepara para una carrera exitosa. El programa de prácticas ofrece diversas formulas de aprendizaje a corto plazo que pueden ser remuneradas o no. Se ofrece a los estudiantes la oportunidad de dar continuidad a su formación académica, de una forma lógica. Tienen la oportunidad de obtener experiencia práctica y mayor flexibilidad para compatibilizar sus prácticas con los estudios.

Las prácticas de verano son más apropiadas para los cursos de educación superior. Las prácticas duran tres meses y pueden llevarse a cabo en cualquier departamento de la empresa. Durante la misma, los estudiantes pueden poner en práctica la teoría aprendida y sus habilidades profesionales mediante la participación en proyectos empresariales reales. Cada año, hay un nuevo número de aprendices que se ubican en diferentes departamentos.

Cada año, Nestle Bulgaria, ofrece un año de prácticas a los titulados y jóvenes profesionales. Sin una fecha de comienzo específica y enmarcada dentro de diversos departamentos, estas prácticas están diseñadas para recién licenciados sin experiencia profesional, dotándoles de un lugar idóneo para comenzar su desarrollo profesional en un ambiente de trabajo motivador. El programa ha ganado mucho interés entre los candidatos ya que supone una entrada a un entorno profesional sin un requisito de experiencia previa.

Los empresarios aprovechan la oportunidad del estudiante en prácticas que está regulada por la Ley de Promoción de Empleo y financiada por el Plan de Acción Nacional para el Empleo y el Programa Operacional de Desarrollo de Recursos Humanos. Se trata de un empleo subvencionado ya que se reembolsa el salario y los costes de seguro. El problema es el retraso en la recuperación de los fondos cuando finalizan los contratos mencionados. Cuando se solicita estas oportunidades en ocasiones hay problemas con la documentación. Hace falta una solución definitiva e integral a dicho problema, mediante cambios en la regulación y la implicación del estado a través de sus agencias. Los empresarios que contraten personal en prácticas deberían conseguir beneficios fiscales y subsidios.

Durante los años de transición a una economía de libre mercado se aprecia una aproximación gradual entre la escuela y la economía real. Existen menos empresarios que proveen voluntariamente la oportunidad de hacer unas prácticas en sus organizaciones a los estudiantes de la profesión. Por un lado, esto es debido a la falta de recursos financieros de los empresarios para mantener dichos programas. Por ello hacen falta cambios legislativos que faciliten el acceso a las prácticas y el aprendizaje, a los que van obteniendo la titulación en centros de formación profesional.

El aprendiz tiene las mismas responsabilidades que otros trabajadores de la empresa. Cumplir con los requisitos del empresario y seguir las instrucciones del tutor responsable de la implantación del trabajo. El aprendiz tiene que hacer un esfuerzo individual para desarrollar

con éxito su profesión. Es necesario asumir el reto de la puesta en práctica del trabajo. Si el empresario solicita al aprendiz que participe en cursos adicionales de formación, ello se convierte en una tarea profesional adicional.

El empresario debe facilitar al aprendiz con un espacio de trabajo equipado apropiadamente. La solicitud para la vacante que el empresario envía a la oficina de empleo indica que se trata de un trabajo para un aprendiz. El empresario está obligado a cumplimentar un contrato de trabajo con la persona que le envía la oficina de empleo.

El empresario no está obligado (pero podría) a editar un documento sobre las habilidades desarrolladas por el aprendiz.

No se requiere a los empresarios registrar a los aprendices en el registro de artesanos de la Cámara de Comercio Regional. La adquisición de habilidades puede desarrollarla personal que no está registrado en la lista de artesanías de la Ley de Artesanía.

Los aprendices deben adquirir nuevos conocimientos y habilidades relacionadas con su lugar de trabajo y sus procesos.

Los empresarios deben asignar a un tutor con las cualificaciones apropiadas y experiencia necesaria para introducir a los aprendices en el trabajo.

Una vez finalizado el empleo subvencionado, el empresario tiene la obligación de dar un empleo por un periodo fijado y autofinanciado. Las dificultades quedan reflejadas en el hecho de que el pago no puede ser menor que los límites establecidos. Cuando se participa en los programas de empleos subvencionados hay un periodo de verificación de las posibilidades de llevar a cabo las tareas que se asignan al aprendiz. La ventaja es que el empresario no paga durante el periodo de verificación.

Si el programa de prácticas dura más de 6 meses el seguro lo tiene que pagar el empresario que ha empleado a la persona para las prácticas.

Si la persona contratada para las prácticas tiene menos de 29 años, el empresario recibe una financiación del salario mínimo, un seguro, y compensación por la formación del aprendiz. Las dificultades surgen cuando la financiación de los programas de prácticas se llevan a cabo en un periodo limitado de tiempo. Esto debería ser un proceso constante e ininterrumpido.

Para organizar unas prácticas primero hace falta disponer de recursos financieros. Estos deberían provenir principalmente del estado. La participación de los empresarios puede ponerse de manifiesto mediante el equipamiento en el lugar del trabajo, los tutores, y la monitorización de los aprendices.

Debería haber un equipamiento adecuado y un tutor de la empresa anfitriona con las cualificaciones y experiencia necesaria. Desde la escuela se requiere un profesor responsable de la relación con la empresa, los tutores y los aprendices. El controla el proceso pero también ayuda en la metodología.

Existe un periodo de adaptación para el nuevo empleado en el nuevo lugar de trabajo. Durante este periodo debe haber un tutor capaz de enseñar a los nuevos trabajadores. Una de sus tareas debe ser asignar el trabajo.

Las prácticas y aprendizajes deben suponer una continuidad de la educación escolar. Es obligatorio mantener un programa coherente entre las empresas anfitrionas y los centros, y una coordinación de todas las actividades de la organización y desarrollo de las prácticas.

Los empresarios destacan las siguientes debilidades en los programas de aprendizaje; un prolongado periodo de desarrollo, se solicitan documentos que son públicos y pueden comprobarse en las instituciones estatales correspondientes, hay obstáculos burocráticos, existe una falta de tutores que puedan transmitir sus conocimientos y experiencia. Fortalezas; el empresario puede comprobar si el trabajador es capaz de hacer el trabajo sin una inversión económica, solo de tiempo.

Los centros destacan como principales debilidades las siguientes: el método de financiación de los programas de prácticas, los empleos subvencionados se centran solamente en los empresarios y no en las escuelas profesionales, la interacción entre el centro y la empresa es muy breve, el proceso de solicitud es muy largo, la implementación de los proyectos conlleva muchos obstáculos burocráticos.

Los empresarios indican que la empresa debería tener una opinión decisoria en los programas de prácticas. Debe ser consistente con el proceso real de la empresa.

Los colegios destacan que el empresario debe participar en el desarrollo del programa de aprendizaje con una duración determinada de horas. Desafortunadamente, los empresarios no están preparados para producir estos programas.

Los empresarios también destacan que cada empresa selecciona su método de formación en el aprendizaje. No hay una asistencia metodológica regulada. Cada empresario debe buscar la asistencia por sí mismo.

Los colegios destacan que es mejor mantener una consistencia entre la empresa y la organización educativa para los métodos de enseñanza.

Los empresarios aseguran que los representantes de la empresa deberían involucrarse en la evaluación de resultados. No existe una regulación clara en cuanto a los procesos de evaluación. Debería implementarse conjuntamente por los empresarios y las organizaciones educativas.

Los empresarios se enfrentan al problema de la discrepancia entre el aprendizaje teórico de la escuela y las necesidades reales de una planta de fabricación. Cuando el aprendiz seleccionado está motivado para desarrollar un trabajo, las prácticas pueden satisfacer las necesidades de la empresa. Los aprendices permanecen en la empresa cuando finalizan las prácticas.

4. Paralelismos y diferencias en el desarrollo de la situación de los países miembros del proyecto UPRETAIL con los países miembros del proyecto DEVAPRENT.

Comparando el desarrollo del aprendizaje en los programas de Formación Profesional Inicial de los países miembros del proyecto UPRETAIL con la situación del aprendizaje en países miembros del proyecto DEVAPRENT, se distinguen las siguientes similitudes y diferencias.

1. Diferentes niveles de desarrollo de las prácticas y aprendizajes en los países miembros de ambos proyectos. En relación al proyecto UPRETAIL encontramos casos de aprendizaje más desarrollados en su puesta en marcha en países como España e Italia, mientras que en el proyecto DEVAPRENT identificamos una gran variedad de países con los diferentes niveles de aprendizaje institucionales (Alemania, Francia, Reino Unido, y Holanda). Sin embargo, las diferencias en los aprendizajes en los países miembros de UPRETAIL no es tan grande como en el proyecto DEVAPRENT, lo que hace que sea más fácil compartir y aprender de las experiencias.
2. En el proyecto DEVAPRENT se pueden identificar claramente a los que aportan su experiencia en el desarrollo del aprendizaje (Alemania, Francia, Reino Unido, y Holanda) y los que asimilan dicha experiencia como es el caso de Lituania, mientras que en el proyecto UPRETAIL todos los países miembros están en proceso de implantación y desarrollo del sistema de aprendizaje en sus programas de Formación Profesional.
3. Los países miembros del proyecto DEVAPRENT representan una variedad de regímenes institucionales de aprendizaje (aprendizajes basados en la empresa en el Reino Unido, formación Dual en Alemania y Holanda, una mezcla de escuela y empresa en Francia), mientras que los países miembros del proyecto UPRETAIL el modelo institucional de aprendizaje no es tan diverso y se centran en el modelo intermedio entre la formación profesional inicial y el aprendizaje en la empresa).
4. Hasta qué punto se pueden aplicar las recomendaciones en política educativa del proyecto DEVAPRENT en el sector del comercio minorista de los países miembros del proyecto UPRETAIL. Tenemos que tener en cuenta dos momentos claves: 1) En general la situación de la puesta en práctica del aprendizaje tiene muchas características en común en países como Lituania, Bulgaria, Portugal, España (en algunas zonas), e Italia (dependiendo de las regiones). Por ello, en principio, algunas recomendaciones propuestas en las directrices del proyecto DEVAPRENT pueden resultar muy interesantes para el proyecto UPRETAIL. Sin embargo, deben ser revisadas teniendo en cuenta el contexto de los países miembros de UPRETAIL. 2) El proyecto UPRETAIL se centra en el desarrollo del aprendizaje en el sector del comercio minorista, mientras que el proyecto DEVAPRENT promueve la implantación y desarrollo del aprendizaje a nivel nacional. Por ello, las directrices y recomendaciones del proyecto DEVAPRENT deben revisarse y rediseñarse para ajustarse a las necesidades del sector comercio minorista en los países miembros del proyecto UPRETAIL.

5. Recomendaciones finales para el diseño de las directrices.

La comparativa de los informes nacionales de los países miembros sobre el desarrollo de los aprendizajes en el sector comercio minorista, permite definir los siguientes temas y apartados:

1. Recomendaciones sobre las políticas estatales para la organización y financiación del aprendizaje: roles y responsabilidades del gobierno y las instituciones estatales.
2. Directrices para el desarrollo de la asociación social y la involucración de las partes interesadas en la organización y gestión del aprendizaje. ¿Cómo la asociación entre los miembros implicados con una cooperación de calidad, pueden asegurar la sostenibilidad y estrategia de aprendizaje?.
3. Recomendaciones sobre las medidas específicas y estrategias de aprendizaje diseñadas para la inserción laboral de la juventud. ¿Cuáles deberían ser las particularidades de dicha estrategia? ¿Cuáles son los factores que determinan su eficacia?
4. Directrices para la adaptación de los programas de aprendizaje a las pequeñas y medianas empresas aumentando su flexibilidad. ¿Cuáles son los requisitos específicos para la implantación de aprendizajes en las PYMES y cómo deberían cumplirse dichos requisitos?
5. Directrices sobre la orientación del aprendizaje para que satisfaga las necesidades del sector en el futuro. ¿Qué acuerdos podrían ayudar en el diseño curricular, satisfacer las necesidades del mercado, la organización y la gestión de las estrategias de aprendizaje?
6. Directrices para permitir la permeabilidad entre el aprendizaje y la formación mediante el diseño curricular y la organización de las prácticas.
7. Directrices para el diseño curricular del aprendizaje en el sector comercio minorista con el objetivo de proveer recomendaciones que garanticen una coherencia entre la teoría formativa y las necesidades de la empresa, y como combinar la supervisión y tutorización de los aprendizajes respetando su autonomía y responsabilidad.
8. Directrices para el desarrollo e implantación de un proceso de calidad para monitorizar y evaluar la calidad de los cursos de aprendizaje en el sector comercio minorista.
9. Directrices para la correcta identificación de perfiles funcionales y de empresas para el correcto desarrollo del aprendizaje.
10. Recomendaciones sobre las principales habilidades solicitadas y sobre las competencias que los jóvenes deben desarrollar o consolidar antes de comenzar unas prácticas de aprendizaje.