

El sistema de aprendizaje en puestos de trabajo

Introducción.

Los contratos de formación y, sobre todo, el contrato de formación y aprendizaje persigue un doble propósito: formación y promoción de empleo, para favorecer la inserción en el mercado laboral.

1.- Marco institucional y evolución normativa.

Resumen de la evolución regulatoria del contrato de aprendizaje y formación:

En España el contrato de aprendizaje fue regulado por primera vez en 1911, definido como “Un contrato en el que el empresario está obligado a enseñar prácticamente, por sí mismo o por otro, un oficio o una industria, mientras utiliza el trabajo de aprendizaje, de mediación o de ninguna remuneración y por un tiempo determinado”.

Durante el siglo 20, se convirtió en un contrato de empleo completo con la llegada de la democracia a través de la Ley de relaciones laborales de 1976, que regulaba un nuevo "contrato de formación en el trabajo" para promover el empleo de los jóvenes.

Posteriormente sufrió los siguientes cambios:

- En 2001, los objetivos de la tarjeta de contrato se modificaron, donde no hay límite de edad para el trabajador (la regla general estaba entre los 16 y los 21 años) para:
 - Desempleados con discapacidades,
 - Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de validez de su permiso de trabajo, cuando no se acredite la capacitación y experiencia necesarias para el desempeño de la posición laboral,
 - Desempleados que llevan en el paro más de 3 años,
 - Desempleados en situaciones de exclusión social, y
 - Personas desempleadas que se unirían a los programas de talleres, casas de comercio y talleres.
- En 2006, para recuperar la naturaleza formativa del contrato, se eliminan todas las partes involucradas del contrato, excepto las personas con discapacidad, y todos los jóvenes matriculados como estudiantes trabajadores en talleres, talleres de artesanía o talleres de empleo.
- En 2007, la formación se desarrolló y extendió entre compañías y trabajadores empleados y desempleados que respondían a las necesidades y contribuciones del desarrollo de la economía basada en el conocimiento. Siendo acreditados por el

certificado de profesionalidad, en reconocimiento de competencias y calificaciones profesionales adquiridas por el trabajador.

- En 2010 el uso del contrato se extiende a los jóvenes que carecen de un título y/o un certificado profesional. E incluye la posibilidad de formalizar el contrato para las empresas, no sólo para los talleres en las escuelas o por trabajo.
- En 2011, debido a que la tasa de desempleo de los menores de 25 años era del 40%, y el 60% de estos jóvenes desempleados no tenía el título de ESO graduado, se regula la nueva pareja contractual de formación y aprendizaje que permitirá:
 - Por una parte, proporcionar una cualificación profesional acreditada para todos los jóvenes que carecen de ellos y,
 - Por otro, simultáneamente, el trabajador realizará un trabajo efectivo en una empresa directamente relacionada con la formación que está recibiendo, lo que favorecerá una mayor relación entre ésta y el proceso de aprendizaje en el lugar de trabajo.

De esta forma se pretende cumplir el objetivo de apoyar la entrada de trabajadores en el mercado de trabajo para los jóvenes que carecen de cualificación profesional.

Notable es el año 2012, porque muchos aspectos del contrato de formación y aprendizaje fueron modificados, con el fin de "promover el empleo de los jóvenes". Estas enmiendas son:

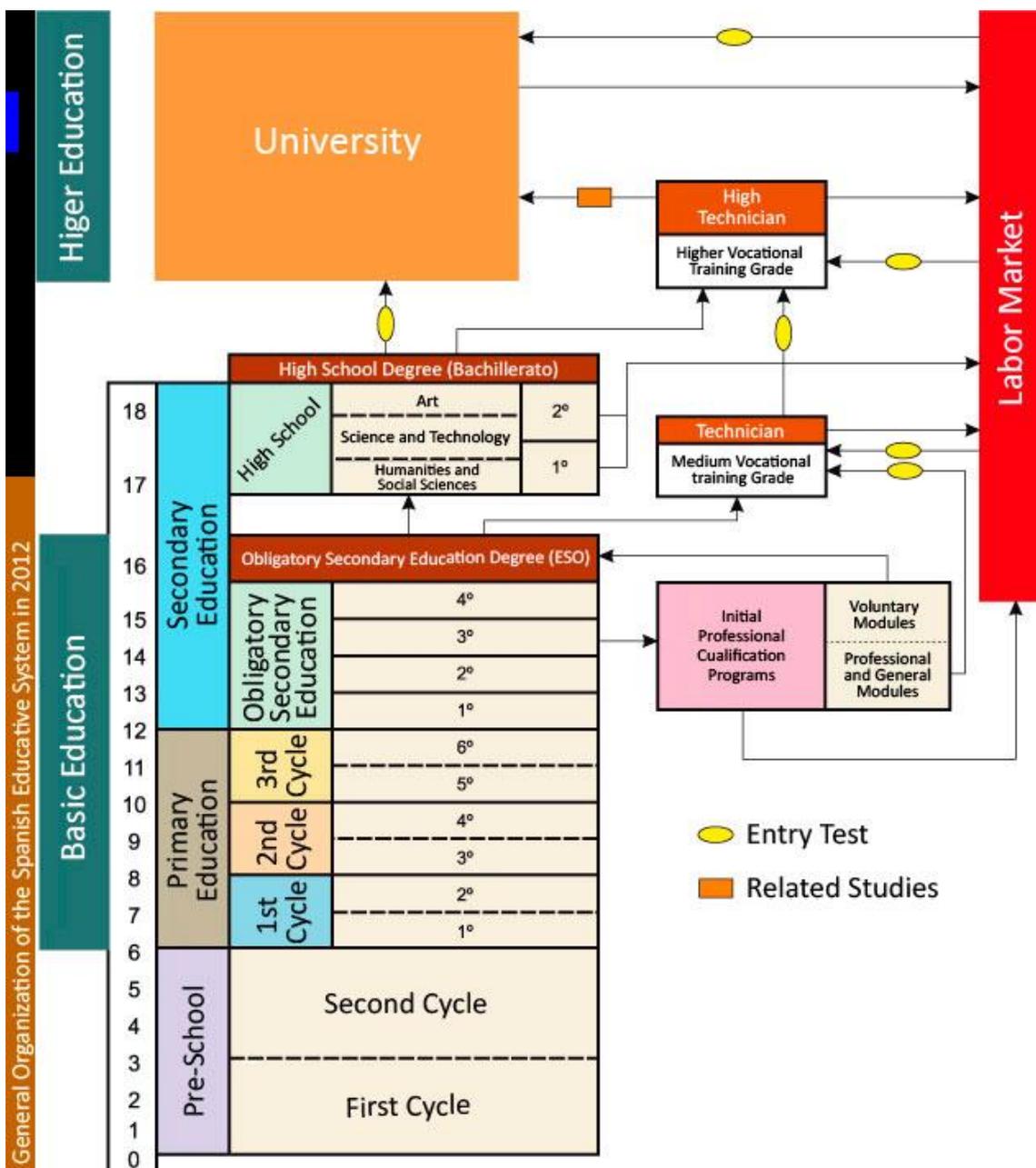
- 1) La duración mínima del contrato será de 1 año y máxima 3 (Por acuerdo mínimo 6 meses y máximo 3 años).
- 2) Una vez finalizada la duración del contrato, el trabajador no podrá ser empleado por la misma u otra empresa por las mismas cualificaciones profesionales asociadas al contrato, sino por otra diferente.
- 3) La posibilidad de realizar formación teórica en la empresa siempre que disponga de las instalaciones, personal adecuado para la docencia y material didáctico correspondiente.
- 4) La empresa deberá formalizar, en el momento del inicio de la relación de trabajo, la formación teórica con un centro de formación.
- 5) La formación teórica durante el primer año consistirá en el 25% del día y el 15% durante el segundo y tercer año.
- 6) El contrato estará disponible para jóvenes menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo en este país caiga por debajo del 15%.

Por último, cabe destacar que la normativa vigente para el contrato de formación y aprendizaje es la Orden ESS / 2518/2013 de 26 de diciembre, se regulan los aspectos formativos del contrato de formación y se aprueba en desarrollo el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, se aprueba el contrato de formación y se desarrolla el aprendizaje y se establecen las bases de la doble formación profesional (modificada a su vez por la Orden ESS / 41/2015, de 12 de enero).

2.- El sistema nacional de educación o formación y el Programa de Aprendizaje

Por un lado, la formación formal reglada es la que se imparte a través del Sistema Educativo Español; Se organiza en etapas, ciclos, grados, cursos y niveles de educación para asegurar la transición entre ellos y, en su caso, dentro de cada uno de ellos y que se gestiona directamente desde la Administración Educativa.

Su esquema es el siguiente:



Por otra parte, la educación no formal es una que no está cubierta por el Ministerio de Educación y ofrece formación no cubierta por ella, es decir, todo lo que no está dentro del sistema educativo formal.

Con la formación no reglada puede obtener:

- Formación Profesional, que permite el acceso a la formación reglada, o
- Certificado de Profesionalidad, que es el instrumento oficial de acreditación de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración Laboral que acredita la formación para el desarrollo de una actividad laboral con importancia para el empleo.

Así, el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) es el instrumento del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) que ordena las cualificaciones profesionales que pueden ser reconocidas y acreditadas, identificadas en el sistema de producción según las competencias apropiadas para el Ejercicio profesional.

Comprende las cualificaciones profesionales más significativas del sistema productivo español, organizado en familias y niveles profesionales. Constituye la base para elaborar sobre las ofertas formativas de los títulos y los certificados de profesionalidad.

El CNCP incluye el contenido de la formación profesional asociada a cada cualificación, de acuerdo con una estructura de módulos de formación articulados.

El Instituto Nacional de Cualificaciones es responsable de definir, elaborar y mantener la actualización del CNCP y del correspondiente Catálogo Modular de Formación Profesional.

El propósito principal del CNCP es:

- Adaptar la formación profesional a las exigencias del sistema productivo.
- Integrar ofertas de formación profesional. A partir de este Catálogo se diseñan los Programas de Formación Profesional y Formación Profesional, por lo que sirve como marco común para ambos sistemas de formación.
- Ejercer como referencia para la evaluación y reconocimiento de competencias adquiridas a través de canales informales y no formales.
- Promover el aprendizaje permanente.
- Incrementar la calidad de la formación profesional en su conjunto, atendiendo a las necesidades de los usuarios para elevar la demanda social de este tipo de formación.
- Aumentar la transparencia del mercado de trabajo, para facilitar el ajuste entre oferta y demanda de mano de obra.
- Promover una mejor calificación de la población activa, a través de la formación permanente, ambos locales de la SNCFP.
- Mejorar la información y orientación profesional.

- Promover la calidad y evaluación del SNCFP.

El Catálogo está organizado en familias y niveles profesionales. Así se definen 26 familias profesionales, según criterios de afinidad competencia profesional de ocupaciones y puestos de trabajo detectados con 664 cualificaciones:

- Agrario
- Marítimo-Pesquera
- Industrias alimentarias
- Química
- Imagen personal
- Salud
- Seguridad y medio ambiente
- Fabricación mecánica
- Electricidad y electrónica
- Energía y Agua
- Instalación y mantenimiento
- Industrias Extractivas
- Transporte y Mantenimiento de Vehículos
- Construcción y Obras Públicas
- Vidrio y cerámica
- Madera, Muebles y Corcho
- Textil, Prendas de Vestir y Cuero
- Artes gráficas
- Imagen y sonido
- Informática y Comunicaciones
- Administración y gestión
- Comercio y Marketing
- Servicios Socioculturales y la Comunidad
- Hostelería y Turismo
- Actividades físicas y deportivas
- Artes y manualidades

Por otro lado, la cualificación profesional es el "Conjunto de habilidades con significación laboral que puede adquirirse a través de la formación modular o de otros tipos de formación ya través de la experiencia laboral"

Se entiende que una persona está calificada cuando en su desempeño laboral obtiene los resultados esperados, con los recursos y el nivel de calidad debidos.

Desde un punto de vista formal, la cualificación es el conjunto de competencias profesionales (conocimientos y habilidades) que permiten al sujeto responder a ocupaciones y trabajos con

valor de mercado laboral, y que pueden adquirirse a través de la formación o la experiencia laboral.

La competencia se define como "el conjunto de habilidades y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional de acuerdo con los requisitos de producción y empleo".

La competencia de una persona abarca toda la gama de sus conocimientos y habilidades en el ámbito personal, profesional o académico, adquiridos por diferentes medios y en todos los niveles, desde lo básico hasta lo más alto.

A su vez, la norma antes mencionada conceptualiza la unidad de competencia como la "Competencia profesional mínima global, capaz de reconocimiento parcial y acreditación".

El CNCP incorpora tanto las competencias técnicas - las específicas de esa cualificación como las transversales a otras - como las competencias clave.

Las competencias clave son aquellas que permiten a los individuos adaptarse a un entorno de trabajo cambiante que permite obtener buenos resultados durante la actividad profesional en diferentes ámbitos o contextos sociales. Por lo tanto, son la clave de la flexibilidad profesional o funcional de los trabajadores al permitir su movilidad, ya sea dentro del mismo ámbito profesional o de un campo a otro.

El SNCFP busca identificar las competencias requeridas para el empleo, por lo que tiene en cuenta tanto las competencias técnicas profesionales como las competencias clave, no vinculadas a disciplinas o campos de conocimiento específicos, pero esenciales para la inserción laboral.

3. Regulación del proceso de aprendizaje.

El contrato de formación y aprendizaje tiene como objetivo la cualificación profesional de los trabajadores, en un sistema de alternancia de trabajo remunerado en una empresa, con actividades de formación recibidas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o el sistema educativo.

- Se trata de un instrumento destinado a promover el empleo de los jóvenes.
- Apunta a la cualificación profesional de los trabajadores en un sistema de alternancia de trabajo remunerado en una empresa.
- La actividad de formación se recibe dentro del marco:
 - Del sistema de formación profesional para el empleo (certificados de profesionalidad) o
 - el sistema educativo (Título de Formación Profesional)

CUESTIONES LABORALES.

Requisitos de los trabajadores:

- No tener los requisitos para el trabajo.
- Entre 16 y 25 años (jóvenes menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo caiga por debajo del 15%).
- Sin límite de edad para personas con discapacidad, grupos de exclusión social en empresas de inserción y estudiantes de Escuelas-Talleres, Talleres de Empleo de Casas de Artesanías y Programas de Empleo-Formación.

Duración: Mínimo 1 año - máximo 3 años (Mínimo 6 meses por convenio colectivo).

Salario: No inferior al salario mínimo (SMI), desde el 1 de enero de 2017 fijado en 707.60 euros.

Obligaciones de las partes:

El contrato de formación y aprendizaje es el que obliga tanto al empresario como al trabajador a proporcionar y recibir, respectivamente, la formación teórica y práctica adecuada para el trabajo cualificado. Esta modalidad contractual permite obtener una cualificación profesional acreditada a los jóvenes que carecen de ella, realizando un trabajo efectivo en una empresa directamente relacionada con la formación que se está recibiendo.

Por lo tanto, la distribución entre la actividad laboral y la actividad de formación debe ser de acuerdo con los siguientes porcentajes:

	ACTIVIDAD LABORAL	ACTIVIDAD FORMATIVA
PRIMER AÑO	75%	25%
SEGUNDO AÑO	85%	15%
TERCER AÑO	85%	15%

La formación del estudiante está totalmente subvencionada por el Servicio Público de Empleo (SEPE).

ASPECTOS FORMATIVOS

La actividad laboral realizada por el trabajador en la empresa debe estar relacionada con la actividad formativa.

El objetivo de la formación es la cualificación profesional de los trabajadores

- Formación profesional Títulos de grado medio o superior
- Certificados de Profesionalidad de nivel 1, 2 y 3 de calificación.

Puede incluir entrenamiento suplementario que está incluido en el Catálogo de Especialidades Formativas.

En el sistema de formación para el empleo, puede darse en forma presencial o teletrabajo en los centros acreditados / matriculados.

En el sistema educativo, modo presencial o a distancia.

AUTORIZACIÓN DE INICIO DE LA ACTIVIDAD DE FORMACIÓN

La actividad de formación se autorizará antes del inicio del contrato por parte de la administración competente.

COSTOS DE CAPACITACIÓN Y FINANCIACIÓN

A través de bonos en las cuotas de negocios de seguridad social. Se aplicarán los artículos 8, 9 10 y 11 de la Orden ESS / 2518/2013, modificada por la Orden ESS / 41/2015.

Los costes elegibles de la formación se calcularán de acuerdo con los módulos:

- Modo presencial: Los costes de hora / participante serán de 8 euros.
- Modo a distancia: Los costes de hora / estudiante serán de 5 euros.
- Bonificación adicional para la tutoría: importe máximo de 1,5 euros por estudiante y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas al mes y al estudiante.
- En empresas de menos de 5 trabajadores, el importe máximo anterior será de 2 euros por alumno y hora.

La cantidad máxima de bonos que se pueden aplicar a la empresa corresponderá a un número de horas equivalente al 25% del día durante el primer año y el 15% durante el segundo y tercer año. En el caso de los contratos cuyos beneficiarios estén incluidos en el Sistema de Garantía Juvenil, el porcentaje de los porcentajes anteriores será del 50% y del 25%, respectivamente.

El pago a centros de formación acreditados o autorizados, de propiedad privada, abonará mensualmente el coste de la formación, de forma que los bonos correspondientes se puedan aplicar a las cotizaciones a la Seguridad Social, de acuerdo con el artículo 10 de la Orden ESS 2518/2013.

El centro emitirá la factura mensual de la empresa especificando: nombre del centro, representante de la misma, datos de los participantes, formación, número de horas de formación del mes liquidado y fecha de factura.

El centro de formación, o la empresa, en su caso, comunicará al Servicio Público de Empleo, a través del Registro Electrónico, todos los datos anteriores, periódicamente a medida que se facture o dentro del mes siguiente al cierre del ejercicio.

La formación complementaria se financiará a través del presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, de conformidad con el artículo 2 del artículo 4 del Decreto ESS / 2518/2013, redactado por la Orden ESS / 41/2015, de 12 de enero.

4.- Certificados Finales.

La actividad de formación inherente al contrato de formación y aprendizaje será necesaria para obtener:

- Un Certificado de Formación Profesional a través del ciclo del curso de formación, medio o superior (o, en su caso, certificación académica), o
- Un Certificado de Competencia (o, en su caso, ACREDITACIÓN de la terminación parcial y acumulación).

Ciclos de formación:

• Ciclo de formación intermedio (1400 - 2000 horas):

- Se puede acceder a ellos después de haber obtenido el certificado de ESO o realizando una prueba específica de acceso a nivel intermedio para la que es necesario tener 17 años.
- Al final de estos estudios se obtiene el título de Técnico en el correspondiente certificado.

• Ciclo de Capacitación en Educación Superior (2000 horas):

- Se puede acceder después de obtener el título de Licenciatura. Otra opción es hacer una prueba específica para el acceso a un grado de nivel más alto para el cual usted necesita tener 19 años o tener 18 años si usted tiene un nivel de grado intermedio relacionado con aquél al que desea acceder.
- Al final de estos estudios, el título de Técnico Superior se obtiene en el certificado correspondiente.
- Completar los estudios de acceso a la universidad sin tener que tomar el examen de ingreso a la universidad y la validación de créditos de diferentes carreras.

Certificado de Profesionalidad

- Es un certificado oficial que acredita las competencias profesionales en el lugar de trabajo, de la misma manera que lo hacen los Grados de Formación Profesional en el ámbito educativo.
- Es el instrumento oficial de acreditación de cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración Laboral.
- Está constituido por bloques denominados Unidades de Competencia y éstos a su vez están organizados en Módulos Formativos o módulos de formación.
- Es válido en todo el territorio nacional.
- Puede obtenerse por varios medios: formación, experiencia laboral y formación no formal.
- Emitido por la administración laboral competente.
- En la identificación del certificado de profesionalidad, se hace hincapié en el nombre, el área profesional y el nivel de cualificación.

5.- Lanzamiento del acuerdo de aprendizaje

Cuando una empresa quiere hacer un contrato de formación y aprendizaje, lo primero que tiene que plantearse es que el certificado de profesionalidad o el ciclo de formación esté relacionado con el trabajo a realizar (CNO). La realidad es que una empresa no puede cuadrar la temporalidad de un ciclo de formación (calendario escolar) con las necesidades de la empresa así que, en la práctica, sus opciones se reducen a certificados de profesionalidad y dentro de éstos, lo que se puede hacer a través de e- Aprendizaje (cara a cara sólo es viable para las grandes empresas que son homólogas para impartir certificados de profesionalidad por razón del número de contrato y los costos de capacitación).

1. Busque el certificado de profesionalidad relacionado con la ocupación

Puede obtener esta información de dos maneras:

- Desde el sitio web de SEPE:

<https://sede.sepe.gob.es/especialidadesformativas/RXBuscadorEFRED/InicioBusquedaCentrosPorOcupacion.do>

- Las empresas a cargo del e-learning son realmente las que buscan el certificado que se corresponde con la ocupación y que también se puede llevar a cabo en línea

NOTA IMPORTANTE: El primer problema que las empresas encuentran es que el candidato que quieren contratar debe tener el grado mínimo requerido dependiendo del nivel del certificado de profesionalidad.

2. Encontrar un centro de capacitación aprobado (presencial o e-learning)

Una vez seleccionado el certificado, el sitio web de SEPE nos permite buscar centros de formación que puedan entregar este certificado, la solicitud de formación en línea debe hacerse en línea:

<https://sede.sepe.gob.es/especialidadesformativas/RXBuscadorEFRED/EntradaBuscadorCentrosPorOcupacion.do>

La realidad es que los consultores que llevan a cabo los contratos son responsables de llevar a cabo este procedimiento.

3. Autorización de formación. Acuerdo de la actividad formativa

Este proceso se realiza en línea y por lo general es el centro de capacitación que realiza la solicitud:

El acuerdo de capacitación a ser aprobado incluye:

- Tipo de formación: Ciclo de formación completo o parcial (certificación académica) o certificado de profesionalidad total o parcial (acreditación parcial acumulada)
- Datos de la empresa y detalles de la empresa
- Detalles sobre empleados
- Detalles del contrato de formación y aprendizaje: Fechas de inicio y finalización, CNO (8 dígitos), ocupación y número de horas contractuales
- Detalles de la formación: código, denominación, número de horas, modalidad (presencial o a distancia), código del centro de formación y nivel de certificado profesional

NOTA IMPORTANTE: El número de horas del certificado debe ser igual o mayor al 25% de las horas contratadas.

- Calendario y distribución de la actividad laboral y de la actividad formativa: fecha de inicio y fin, horas semanales, días de la semana y horario
- Fecha del centro de formación

Una vez enviado el acuerdo, el Servicio Territorial pertinente tiene un plazo de un mes para autorizar o denegar el curso de formación. Si después de un mes no hay respuesta, se entiende como autorizado por el silencio administrativo y el contrato de formación y aprendizaje puede formalizarse

NOTA

2016 ESTADÍSTICAS. Contratos de formación y aprendizaje: Total España: 46384. Comunidad Valenciana 4040.

6. Formación durante el trayecto de aprendizaje.

Durante su actividad laboral, en virtud de un contrato de formación y aprendizaje, los aprendices deben dedicar un cierto período de su día de trabajo a la formación. Esta formación puede realizarse tanto en modalidad presencial como en modalidad en línea, dependiendo del tema.

La duración de la actividad formativa dentro de la jornada laboral debe ser del 25% en el primer año y del 15% en el segundo y tercer año. En el caso de que el aprendiz esté inscrito en el Sistema de Garantía Juvenil, los porcentajes son del 50% en el primer año y del 25% en el segundo y tercer año.

En cuanto al contenido y la duración total de la formación, depende del caso concreto. En España hay un total de 583 especialidades de formación diferentes que conducen a la obtención de un Certificado de Profesionalidad. Si se toman los cursos correspondientes que conforman un curso de Formación Profesional, se permite la obtención de este título, pero en la mayoría de los casos se emiten Certificados de Profesionalidad. Se agrupan en 26 familias profesionales, y cada una de ellas puede ser consultada en el siguiente sitio web:

http://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/certificados_de_profesionalidad/familias_profesionales.html

El objetivo de la formación es la cualificación profesional de los trabajadores para obtener:

- [Diplomas de Formación Profesional](#) Diplomas de Formación Profesional de grado intermedio o alto.
- [Certificates of Professionalism](#) de los niveles 1, 2 y 3 de calificación.
- Certificación académica.
- Acreditación parcial acumulada.

Cada especialidad de formación se clasifica y describe, por Real Decreto, en un Repertorio Nacional. Cada documento correspondiente a un Certificado de Profesionalismo describe:

- Área profesional, sectores productivos a los que se dirigen y ocupaciones o trabajos a los que se dirigen.
- Competencias adquiridas.
 - Nivel de calificación 1, 2 o 3:
 - Nivel 1: No hay requisitos de acceso profesional o capacitación.
 - Nivel 2: Requiere un diploma de escuela secundaria, prueba de acceso a nivel medio, un certificado de nivel 1 de profesionalidad de la misma familia o el mismo nivel, o prueba de acceso a la universidad para personas mayores de 25 años.
 - Nivel 3: Requiere un diploma de escuela secundaria, prueba de acceso a un ciclo de formación de grado superior, un certificado profesional de nivel 2 de

la misma familia o prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 o 45 años.

- Los módulos formativos que lo componen.
- Capacidades y criterios de evaluación.
- Número de horas máximas que se pueden entrenar en línea (para los módulos que lo permiten).
- Criterios de acceso para los estudiantes a ciertos módulos.
- Prescripciones de instructores.
- Requisitos mínimos para espacios, instalaciones y equipos para la capacitación.

A modo de ejemplo, los datos y documentos de un caso de certificado de profesionalidad denominados "Gestión integrada de recursos humanos" se dan en el siguiente enlace:

<https://sede.sepe.gob.es/especialidadesformativas/RXBuscadorEFRED/DetalleEspecialidadFormativa.do?codEspecialidad=ADGD0208>

En cuanto al inicio de la actividad de formación, debe ser autorizada antes de la puesta en marcha del contrato por la administración competente. La autorización se puede solicitar en línea, en el siguiente enlace: [autorización para empezar la actividad de formación](#) y las solicitudes se resuelven dentro de un plazo máximo de un mes a partir de la fecha de presentación.

Esta solicitud, a realizar por la empresa o el centro de formación, informa sobre:

- El centro de formación correspondiente: deben ser en cualquier caso [centros acreditados](#), los cuales pueden estar autorizados a impartir clases presenciales o en línea.
- La actividad laboral a realizar: debe estar relacionada con la actividad formativa,
- El cumplimiento de los requisitos de acceso por parte del trabajador.
- Se debe enviar una [Planificación de la actividad formativa](#), según modelo.
- En el caso de que la capacitación se desarrolle conjuntamente entre el centro y la empresa, también se debe adjuntar un documento especificando la colaboración entre ellos.

La empresa también debe nombrar un Tutor Laboral, que supervise de manera continua y permanente la actividad laboral del trabajador y la actividad formativa en coordinación con el centro de formación.

El Tutor de Trabajo tiene las siguientes funciones:

- Comunicación con el centro de formación a través del tutor del centro de formación.
- Coordinación de la actividad laboral con la actividad formativa, y su evaluación, junto con el tutor de formación.
- Asegurar la seguridad del trabajador.

- Elaboración, al final de la actividad laboral del trabajador, de un informe sobre el desempeño del trabajo y los resultados de aprendizaje alcanzados en la empresa.

7. Incentivos para apoyar el aprendizaje, tanto económicos como fiscales.

Incentivos para la empresa:

- Reducción de las cotizaciones patronales a la seguridad social por parte del trabajador en formación:
 - 100% para empresas con menos de 250 trabajadores.
 - 75% para empresas con más de 250 trabajadores.
- Financiación de la formación: Bonificaciones en las cotizaciones sociales de la Seguridad Social por un número de horas equivalente a los siguientes porcentajes máximos de horas de trabajo:

Trabajadores	Años de contrato		
	Primer año	Segundo año	Tercer año
En general	25%	15%	15%
Beneficiarios de la Garantía Juvenil	50%	25%	25%

Los costes de formación se calcularán de acuerdo con:

- Formación in situ: Los costes de horas / participantes serán de 8 euros.
 - Formación en línea: Los costes de hora / estudiante serán de 5 euros.
- Bonificación adicional para financiar los gastos de tutoría de la empresa, con un importe máximo de 1,5 euros por alumno y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas al mes por estudiante. En las empresas de menos de 5 trabajadores la cantidad máxima puede ser de 2 euros por estudiante y hora de tutoría.
 - Si el contrato finalmente se vuelve indefinido por 3 años: € 1500 o € 1800 (para mujeres), por año.