

NOTA INFORMATIVA

Aprendizaje profesional en las pequeñas y medianas empresas

¿Cómo reforzarlo?

Las pequeñas y medianas empresas (PYME) generan dos tercios del empleo en Europa; una de cada tres crea nuevos productos y procesos. Para ser competitivas necesitan trabajadores cualificados. No obstante, un entorno empresarial desfavorable, una legislación prolija y las deficiencias internas hacen que muchas de ellas sean reacias a formar aprendices.

Las PYME son el principal motor del crecimiento económico y la creación de empleo, prioridad número uno de la Comisión Juncker.

Sin embargo, más de cinco millones de jóvenes entre 15 y 24 años tienen serias dificultades para encontrar empleo, es decir, más del 20 % de los jóvenes de la Unión Europea (estimaciones de Eurostat, agosto de 2015). Sin duda, una educación sólida y adaptada a las necesidades del mercado forma parte de la solución, pero la formación profesional parece no cumplir este objetivo en muchos países de la UE.

El contenido de esta nota informativa se ha extraído de las aportaciones de Cedefop a los debates del grupo de trabajo ET 2020 de formación profesional acerca de los retos políticos existentes: el apoyo a las empresas, en particular a las PYME, que ofrecen puestos de formación. Estos debates concluyeron con la formulación de cinco principios orientadores que son importantes para la promoción del aprendizaje en el trabajo. Esos principios forman parte de un total de veinte principios orientadores que responden a cuatro retos políticos que es necesario abordar en la promoción de este tipo de aprendizaje (*). La Comisión Europea presentará estos principios orientadores en la reunión de directores generales de formación profesional en noviembre de 2015.

(*) Los cuatro retos políticos son los siguientes a) gobernanza nacional e implicación de los interlocutores sociales; b) atractivo de la formación de aprendices y mejora de la orientación profesional; c) apoyo a las empresas, en particular a las PYME, que ofrecen puestos de formación; y d) garantía de la calidad del aprendizaje en el trabajo.

Los políticos de toda Europa han empezado ya a reaccionar. El aprendizaje en el trabajo, y en especial la formación de aprendices, ha despertado el interés de la mayoría de los Estados miembros de la UE. Según los datos de países que llevan a cabo estos programas, preparan a los jóvenes para responder a las necesidades del mercado laboral y facilitan su transición del entorno educativo al laboral. Dado que las PYME representan el 99 % de las empresas europeas y el

67 % de los puestos de trabajo de la UE, las autoridades públicas se han centrado naturalmente en ellas para identificar cómo reforzar su compromiso con los programas de formación de aprendices. La Comisión Europea aboga por la formación de aprendices como un componente esencial de una estrategia más amplia destinada a abordar el problema del desempleo juvenil y la exclusión social ⁽¹⁾.

La formación de aprendices: un beneficio mutuo...

Mediante la combinación de aprendizaje y trabajo, la formación de aprendices permite a los jóvenes adquirir experiencia laboral y destrezas prácticas acordes con las necesidades de las empresas. Esta relevancia intrínseca para el mercado laboral hace de la formación de aprendices algo beneficioso tanto para los jóvenes como para las empresas. En muchas ocasiones, los aprendices se quedan en la empresa una vez completada la formación o tienen más posibilidades de encontrar un trabajo cualificado. Las pequeñas y medianas empresas, por su parte, se aseguran disponer de trabajadores cualificados. La formación de un aprendiz permite a la empresa moldear sus hábitos laborales y conservarlo, con el tiempo, como empleado cualificado y motivado.

... si se reúnen las condiciones adecuadas

Sin embargo, la formación de aprendices requiere una inversión por parte de la empresa (económica, organizativa, humana) que no siempre se amortiza. Este rendimiento incierto puede frenar a las empresas más pequeñas, sobre todo en un clima económico desfavorable como el actual.

En comparación con otras formas de aprendizaje en el trabajo, la formación de aprendices requiere un reparto igualitario de responsabilidades entre el ámbito

⁽¹⁾ La Alianza Europea para la Formación de Aprendices, puesta en marcha en julio de 2013, forma parte de la estrategia de la Comisión. Aúna a las principales partes interesadas tanto del ámbito del empleo como de la educación, para coordinar iniciativas relacionadas con la formación de aprendices en la UE.

laboral y el educativo, y el establecimiento de fuertes vínculos entre los dos. Las empresas han de asumir la responsabilidad de impartir formación e invertir lo que les corresponde. El Cedefop ha identificado algunos rasgos característicos, presentes en distinto grado y en diferentes combinaciones en la formación de aprendices actual, que pueden considerarse como requisitos previos para asegurar la calidad. La presente nota informativa detalla algunos de los puntos que suponen mayores retos para las PYME en comparación con empresas más grandes.

Las PYME, especialmente las microempresas, no siempre cuentan con personal suficiente para supervisar a los aprendices o para atender los requisitos administrativos que implica su formación. Puede que ni el personal ni los equipos abarquen todos los aspectos de la formación necesarios para una determinada ocupación. La falta de información, de cultura de formación o de sentido de responsabilidad puede impedir a las PYME asumir estos retos.

El Cedefop ha analizado las iniciativas de los Estados miembros para reforzar el compromiso de las PYME con la formación de aprendices, y se ha centrado en tres áreas: incentivos económicos, creación de un entorno empresarial favorable y apoyo a los formadores internos.

Incentivos económicos para las empresas que forman aprendices

El gasto de la formación de aprendices suele repartirse entre las empresas, los aprendices, el Estado (autoridades públicas nacionales o regionales) y los interlocutores sociales. El Estado y los interlocutores sociales toman decisiones sobre el porcentaje de formación en el trabajo que debe incluirse en los programas de formación de aprendices, recaudan recursos financieros a través de la tributación general (Estado) y de un sistema de tasas (Estado e interlocutores sociales), y utilizan dichos fondos para complementar el gasto de las empresas en la formación de aprendices.

Las empresas suelen financiar la retribución de los aprendices y el coste de la formación impartida en interno, mientras que el Estado asume la financiación de la parte de la formación que se desarrolla en los centros educativos. Los aprendices corren con su parte de los gastos aceptando una remuneración inferior al salario de un trabajador. En los distintos Estados miembros de la UE se ofrecen además diversas ayudas tanto para aprendices como para empresas. La Unión Europea ayuda a financiar la formación de aprendices a través de su programa Erasmus Plus, el Fondo Social Europeo y la Iniciativa de Empleo Juvenil.

Incentivos fiscales

Normalmente se ofrecen incentivos fiscales a todas las empresas, con independencia de su tamaño, bien

en forma de deducciones fiscales por cada aprendiz contratado, bien en forma de reducciones en las cotizaciones de seguridad social. Incentivos concretos diseñados para las empresas más pequeñas pueden actuar como un estímulo importante para incrementar su inversión en formación.

IT La Ley de estabilidad de 2012 permite a las empresas contratar aprendices entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2016 y beneficiarse de una reducción en las cotizaciones de seguridad social, en función de su tamaño. Las microempresas no pagan nada a la seguridad social durante los tres primeros años de contrato de un aprendiz y en los años posteriores solo pagan un 10 % de la cotización. Las empresas con más de 10 empleados pagan una aportación mientras dure la formación del aprendiz equivalente al 10 % de la cotización de seguridad social. En junio de 2015 se revisó el marco regulador de los incentivos a las empresas que contratan aprendices. Como medida piloto, las empresas que ofrezcan un contrato de aprendizaje a jóvenes (firmado antes del 31 de diciembre de 2016) que permita obtener un título o una cualificación profesional solo pagarán el 5 % de la cotización de seguridad social (en lugar del 10 %).

Fondos para formación

Las tasas aplicadas a las empresas para los fondos de formación permiten ampliar los recursos disponibles para la formación de aprendices. Estas tasas suelen tener carácter obligatorio, bien para todas las empresas o bien para sectores concretos mediante los convenios colectivos. En ambos casos, las empresas aportan un porcentaje concreto de sus gastos de personal a un fondo (sectorial o nacional) que sirve para compensarles (parcialmente) por los costes de la formación o la retribución de los aprendices. El hecho de que la contribución a estos fondos sea obligatoria, ayuda a sensibilizar a empresarios y empleados sobre la importancia de la formación y a reforzar su compromiso con esta.

Las cámaras de comercio y de artesanía también pueden contribuir a la financiación de la formación profesional imponiendo tasas a las empresas afiliadas.

DK ha implantado un sistema de tasas obligatorio: todas las empresas danesas, tanto públicas como privadas, aportan una cantidad anual fija al fondo de reembolso para estudiantes en prácticas (Arbejdsgivernes Elevrefusion, AER) por cada empleado contratado a jornada completa. El fondo opera a escala nacional y se utiliza, entre otras cosas, para reembolsar a las empresas el tiempo que los aprendices pasan fuera del trabajo para recibir formación complementaria en centros de EFP.

NL Muchos fondos sectoriales fomentan activamente la formación de aprendices. El OOM (Opleiding Ontwikkeling Metaalbewerking), un fondo de formación y desarrollo de la industria metalúrgica, promueve la formación de aprendices mitigando los gastos que estos programas representan para las PYME.

Cupones, becas y otras subvenciones

Los cupones y las becas, así como otras subvenciones similares, parecen más idóneos para determinados tipos de empresas (como las PYME) o para objetivos concretos (aumentar la calidad, fomentar la creación de nuevos puestos de formación, alentar a las empresas a que ofrezcan puestos de formación). Estos mecanismos

de desembolso los utilizan tanto las autoridades públicas como los interlocutores sociales.

Inglterra

Desde abril de 2012, las pequeñas empresas que no tienen contratados aprendices pero desean hacerlo tienen a su disposición un incentivo especial.

Gales

El programa público para la contratación de jóvenes ofrece ayuda económica a los empresarios que contraten a aprendices adicionales de entre 16 y 24 años. También se ofrece ayuda a las PYME que participan en la formación de aprendices en forma de financiación para reducir los gastos generados.

Creación del entorno empresarial adecuado

No obstante, los incentivos económicos no son suficientes: lo más importante es un entorno empresarial óptimo que ofrezca ayuda práctica a las PYME. Para ello, es esencial una estrategia coordinada que implique a todas las partes interesadas de un sector o una comunidad. Si las cámaras de comercio, las organizaciones de empresarios y los sindicatos, las federaciones sectoriales, los proveedores de EFP y los servicios de empleo públicos cooperan, pueden promover una cultura de formación de aprendices. Para que esto funcione, es esencial definir sus respectivas funciones y responsabilidades.

AU

Las Cámaras Federales de Economía y de Empleo acompañan a las empresas de 1 a 10 empleados durante todo el proceso de selección y desarrollo del aprendizaje profesional. Las empresas y los proveedores de EFP pueden compartir formadores cualificados. Los proveedores de EFP financiados por el Estado organizan continuamente formaciones sobre los programas de aprendizaje profesional para las PYME.

Fondo común de recursos para empresas

Las redes o asociaciones interempresariales locales pueden ayudar a abordar las complejas necesidades de formación de las PYME. Permiten combinar recursos, compartir información y conocimientos, desarrollar ideas y aprender de las experiencias de los demás. Estas redes o asociaciones pueden adoptar diversas formas, dependiendo de las necesidades de los miembros:

- una empresa líder puede asumir toda la responsabilidad de la formación, mientras que las empresas asociadas pueden impartir algunos módulos de formación específicos;
- las PYME pueden formar un consorcio de formación como socios igualitarios;
- las grandes empresas pueden ofrecer períodos de formación a los aprendices de sus socios de la cadena de suministros, por lo general PYME;
- varias PYME pueden asociarse para ofrecer un programa conjunto en el que cada una de ellas imparta un aspecto concreto de la formación ⁽²⁾.

CH Las autoridades federales emplean a agentes estatales de promoción de la EFP cuya función consiste en alentar a las empresas a crear puestos de formación. En función de la capacidad de la empresa para impartir una formación específica, los agentes le ayudan a incorporarse a redes interempresariales que cubren posibles necesidades de formación. El Estado contribuye económicamente a la creación de dichas redes.

AU Si una empresa no cubre todos los aspectos de la formación vinculados con una ocupación concreta, puede establecer una alianza de formación con otras empresas. Las cámaras regionales de economía, en colaboración con el gobierno provincial o con la Cámara Federal de Empleo, han fundado agencias de apoyo que facilitan la creación de alianzas de formación y ponen en contacto a las instituciones educativas y a las empresas candidatas. También prestan asistencia práctica a las alianzas de formación.

Asociaciones entre centros educativos y empresas

Los problemas de capacidad de las PYME también pueden abordarse a través de centros de formación interempresariales equipados con todo lo necesario para ofrecer el contenido completo del programa de aprendizaje. Estos centros suelen crearlos organizaciones empresariales sectoriales y ayudan a las PYME que desean ofrecer formación de aprendices pero no pueden impartir todo el contenido que un aprendiz necesita para obtener una titulación determinada.

DE

Las pequeñas y medianas empresas de artesanía son proveedores de formación importantes, pero normalmente no tienen capacidad para atender todos los aspectos de la formación reglamentada. Para ayudarles, existen centros de formación de carácter supra empresarial (ÜBS), que atienden esos aspectos que ellas no pueden ofrecer. Así se garantiza que la formación se adapte a las demandas del mercado laboral y a las normas de calidad tecnológicas y medioambientales.

FR

El «club escuela-empresa» de Montpellier es una asociación que promueve el diálogo entre los centros de FP locales y las PYME. Su objetivo consiste en desarrollar alianzas entre centros de formación y empresas y poner a los estudiantes de FP en contacto con el mundo laboral a través de programas de formación de aprendices y otros acuerdos de formación en el lugar de trabajo. En Montpellier, el número de contratos de aprendizaje ha aumentado notablemente en los últimos dos años, tras los primeros contactos entre las PYME y los jóvenes interesados establecidos a través de la asociación.

Proveedores de asistencia local

Aunque para atraer a las PYME es necesaria la participación de todas las partes interesadas en todos los niveles, hay que emprender acciones concretas especialmente en los ámbitos local y regional. La mayoría de las PYME necesita apoyo administrativo y práctico externo para gestionar el proceso de formación de aprendices, desde la contratación hasta la evaluación. Es fundamental que puedan contar con una infraestructura local que les ayude a organizar, planificar, impartir y garantizar la calidad de su formación de aprendices, incluida la evaluación.

⁽²⁾ Comisión Europea y Cedefop (2013). «Outcomes of peer learning activities. Support to trainers' competence development in small and medium-sized enterprises» (solo disponible en inglés),

Estrasburgo (Francia)/Offenburg (Alemania), 28-30 de octubre de 2013.

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/PLA3_report_v5.pdf

FR La asociación Agefa-PME, fundada por la Confederación General de PYME que representa a pequeñas y medianas empresas, gestiona una red de centros que forman a unos 5 000 aprendices al año. La asociación ha desarrollado varias herramientas de apoyo a las PYME, como una base de datos de biografías que permite emparejar los perfiles de los candidatos con las ofertas de trabajo disponibles, una herramienta de ayuda económica y un formulario de solicitud en línea, además de una herramienta de asesoría fiscal actualizada.

Publicitar la formación de aprendices

La experiencia demuestra que la voluntad de las empresas de contratar a aprendices se ve influida positivamente por la imagen del aprendizaje profesional. Celebrar los éxitos de la empresa o de los aprendices a través de concursos, campañas de imagen o premios a la mejor formación puede contribuir a demostrar el potencial de innovación de la empresa y reforzar su perfil de responsabilidad social.

DE La Agencia Federal de Empleo organiza todos los años una semana de formación de aprendices para destacar el impacto positivo que tiene sobre las personas, las empresas y la economía en su conjunto. Con este fin, se organizan ferias, concursos y premios, y se pone en contacto a empresas interesadas y jóvenes candidatos.

UK En la semana de la formación de aprendices de este año se comprometieron 23 000 vacantes de formación.

Apoyo a los formadores y tutores de aprendices internos

Debido a su tamaño y recursos limitados, las PYME suelen tener dificultades para formar a trabajadores cualificados que supervisen a los aprendices. En muchos casos, es el dueño de la empresa o los trabajadores especializados de más antigüedad los que asumen esta función, poniéndola con frecuencia por delante de sus propias tareas. Dado el aumento de las iniciativas nacionales para fomentar la formación de aprendices jóvenes será necesario formar a más trabajadores especializados para que asuman esta función. La disponibilidad de formadores competentes en las propias empresas es crucial para garantizar una buena experiencia de formación. De ahí la necesidad de ofrecer a los formadores internos la oportunidad de desarrollar o actualizar periódicamente sus destrezas técnicas y pedagógicas ⁽³⁾.

Los formadores de aprendices en las PYME deben cumplir las mismas normas de garantía de calidad que en las grandes empresas. Debe estar cualificados en la profesión que enseñan y acreditar competencia pedagógica/didáctica. Para cumplir este requisito, las PYME necesitan apoyo específico, centrado en la formación flexible y personalizada de los formadores.

⁽³⁾ La Comisión Europea y el Cedefop han elaborado unos principios orientadores para apoyar a los formadores de aprendices en la empresa, tanto en la EFP inicial como en la EFP continua. Uno de esos textos aborda los requisitos específicos de las PYME (Comisión Europea y Cedefop, 2014).

La formación de formadores internos la imparten organismos públicos, cámaras, organizaciones sectoriales y proveedores de FP privados, según el país. Por lo general, su objetivo es desarrollar en los formadores competencias didácticas y pedagógicas e informarles del marco jurídico de los programas de aprendizaje y de los resultados esperados.

Distintos organismos y cámaras nacionales han desarrollado directrices y herramientas para empresas y formadores que describen los requisitos de cualificación y las destrezas necesarias para cumplirlos. También asesoran sobre la organización del aprendizaje, la evaluación de las competencias de los aprendices y la gestión de situaciones difíciles.

El Cedefop compila y comparte información sobre la gobernanza y la financiación del aprendizaje profesional, informa sobre los avances en los Estados miembros de la Unión Europea, apoya la creación de redes y promueve el aprendizaje de políticas. Concretamente, el Cedefop:

- colabora con los Estados miembros en el establecimiento de sistemas de formación de aprendices o en la reforma de los existentes a través de revisiones completas y específicas de las disposiciones legales relevantes (revisiones temáticas nacionales). Entre mayo de 2014 y abril de 2015, se realizaron estas revisiones en Lituania y Malta (*). Las revisiones en curso en Grecia, Italia y Eslovenia concluirán a principios de 2017;
- examinó recientemente, en cooperación con los actores nacionales, las estructuras de gobernanza y los programas de financiación de FP de España, Italia, Letonia, Portugal y Suecia con el fin de promover la formación de aprendices. El trabajo se realizó entre noviembre de 2013 y mayo de 2015, y sus resultados se publicarán a principios de 2016;
- supervisa y analiza los cambios en el ámbito del aprendizaje en el trabajo, incluidas las reformas de los programas de formación de aprendices aprobadas en los Estados miembros, prestando especial atención a los resultados concretos que los Estados miembros acordaron en el comunicado de Brujas y a los compromisos asumidos en el marco de la Alianza Europea para la Formación de Aprendices.

(*) Revisión del sistema de formación de aprendices en Lituania:
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4140>
 Revisión del sistema de formación de aprendices en Malta:
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4139>



CEDEFOP

European Centre for the Development
of Vocational Training

Nota informativa – 9102 ES

Nº cat.: TI-BB-15-006-ES-N

ISBN 978-92-896-1796-3, doi: 10.2801/290347

Copyright © Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop), 2015

Derechos reservados.

Las notas informativas se publican en alemán, español, francés, inglés, griego, italiano, polaco y portugués, y en la lengua del país que ocupe la Presidencia de la UE.

Si desea recibirlas regularmente, envíenos un mensaje de correo electrónico a: briefingnotes@cedefop.europa.eu

Puede consultar otras notas informativas y publicaciones del Cedefop en: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>

Apartado de correos 22427, 55102 Tesalónica, Grecia

Europa 123, 57001 Tesalónica, Grecia

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

Correo electrónico: info@cedefop.europa.eu

visite nuestro portal www.cedefop.europa.eu

Revisiones temáticas nacionales sobre los sistemas de formación de aprendices

Marco analítico

El marco abarca algunos rasgos característicos presentes en distinto grado y en diferentes combinaciones en los sistemas actuales de formación de aprendices. Estos rasgos cumplen una función puramente operativa y constituyen la base para el análisis de los sistemas. No deben interpretarse como «requisitos indispensables».

ÁREAS DE ANÁLISIS	DESCRIPTORES OPERATIVOS
RASGOS DISTINTIVOS	1. Períodos en los que se alternan sistemáticamente la formación a largo plazo en el lugar de trabajo y la formación en una institución educativa o centro de formación, y que dan lugar a una cualificación. 2. Los aprendices están contractualmente vinculados a una empresa y reciben una remuneración (salario). 3. El empresario es responsable de la parte del programa que se desarrolla en la empresa.
1. POSICIÓN EN EL SISTEMA DE EF	1.1. La formación de aprendices está definida y regulada jurídicamente. 1.2. Su posición con respecto a otros itinerarios educativos está clara. 1.3. Ofrece itinerarios verticales y horizontales para ampliar la especialización o la educación en todos los niveles.
2. ESTRUCTURAS DE GOBERNANZA	2.1. Las funciones y las responsabilidades de los principales actores (el Estado, las organizaciones de empresarios, los sindicatos, las cámaras, los centros educativos, los proveedores de FP y las empresas) están claramente definidas y repartidas a escala local, regional y nacional en lo que atañe a la toma de decisiones, la implantación, el asesoramiento y el control. 2.2. Las organizaciones de empresarios y de sindicatos participan activamente en todos los niveles. 2.3. Las organizaciones de empresarios, los sindicatos y las empresas entienden y reconocen la importancia de la formación de aprendices para contar con una población activa especializada (es decir, responsabilidad social). 2.4. Existe un órgano de coordinación y toma de decisiones.
3. CONTENIDO DE LA FORMACIÓN Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE	3.1. Existen normas de cualificación y perfiles profesionales que se basan en los resultados del aprendizaje y que se evalúan y actualizan regularmente. 3.2. Los planes de estudios y los programas de formación se atienen a esas normas de cualificación y perfiles profesionales. 3.3. El contenido, la duración y los resultados esperados del aprendizaje en el centro educativo y en la empresa están claramente definidos y forman una secuencia coherente. 3.4. Se han adoptado medidas para ajustar determinadas partes de los planes de estudios a las necesidades del mercado laboral local. 3.5. Se exigen determinados requisitos (mínimos) para acceder a los programas de formación de aprendices. 3.6. La evaluación final abarca todos los elementos del aprendizaje y es independiente del lugar de formación.
4. COOPERACIÓN ENTRE LOS CENTROS DE FORMACIÓN	4.1. Hay una cooperación, una coordinación y una distribución clara de responsabilidades entre los centros, además de mecanismos de información consolidados. 4.2. Un centro educativo, una empresa y un aprendiz desarrollan conjuntamente un plan de formación, basado en el plan de estudios. 4.3. Si la empresa no puede garantizar que se cubran todos los elementos de aprendizaje en empresa previstos en el plan de estudios, hay mecanismos para remediarlo (por ejemplo, centros de formación interempresariales, cooperación entre empresas). 4.4. Uno de los centros asume (por designación legal) la función de coordinador en el proceso. 4.5. De este modo, queda claro quién es el responsable de las tareas administrativas relativas a la parte del programa que se desarrolla en la empresa (por ejemplo, verifica la idoneidad de la empresa de formación acreditada desde el punto de vista técnico y del personal, y es responsable de gestionar los contratos de aprendizaje).

5. PARTICIPACIÓN DE LAS EMPRESAS CON EL APOYO NECESARIO	5.1. Los derechos y las obligaciones de las empresas que imparten formación están legalmente estipulados. 5.2. Existen estrategias e iniciativas de marketing sobre la formación de aprendices y que informan a las empresas sobre las ventajas de contratar aprendices, las responsabilidades que conlleva y los incentivos existentes. 5.3. Las empresas que deseen ofrecer puestos de aprendizaje deben cumplir unos requisitos mínimos o superar un procedimiento de acreditación. 5.4. Las empresas, especialmente las PYME, reciben apoyo no económico para la implantación de la formación de aprendices. 5.5. Existe un reconocimiento, incluso un premio, para las empresas que ofrecen formación de aprendices de calidad. 5.6. Las organizaciones de empresarios desempeñan un papel fundamental para atraer y apoyar a las empresas.
6. REQUISITOS DE LOS FORMADORES EDUCATIVOS Y EN EMPRESA Y APOYO NECESARIO	6.1. Las empresas han de designar a un miembro del personal cualificado (tutor) que acompañe en su proceso a los aprendices. 6.2. Se exigen requisitos mínimos en cuanto a la cualificación y las competencias de estos tutores. 6.3. El tutor de aprendices de la empresa debe estar cualificado en la ocupación que enseña. 6.4. Además, debe acreditar competencia pedagógica/didáctica. 6.5. Se imparte formación a los formadores internos para que desarrollen y actualicen sus competencias pedagógicas/didácticas y transversales y a los profesores de los centros para que actualicen sus competencias técnicas. 6.6. Existen mecanismos para la cooperación y el intercambio entre los formadores internos y los profesores de los centros educativos. 6.7. Además, existen instrucciones claras sobre quién (profesor o formador) es el responsable último de la formación de los aprendices.
7. MECANISMOS DE FINANCIACIÓN Y REPARTO DE GASTOS	7.1. Las empresas que imparten formación de aprendices pagan los salarios y sufragan los gastos indirectos (materiales y tiempo de los formadores). 7.2. El Estado financia los centros de FP u ofrece becas para la contratación de aprendices. 7.3. La duración y la organización de la formación de aprendices permiten a las empresas recuperar la inversión a través del trabajo de los aprendices. 7.4. Existen incentivos (subvenciones, deducciones fiscales) para alentar a las empresas a contratar aprendices, en ámbitos generales o en sectores u ocupaciones específicos. 7.5. Las organizaciones de empresarios y de sindicatos sufragan una parte de los gastos (directos o indirectos).
8. GARANTÍA DE CALIDAD	8.1. Hay un sistema de garantía de calidad que abarca la formación de aprendices.
9. CONDICIONES DE TRABAJO Y DE APRENDIZAJE DE LOS APRENDICES	9.1. Los derechos y obligaciones de los aprendices están legalmente estipulados, tanto en lo referente al trabajo como al aprendizaje. 9.2. Existe un punto de contacto (órgano responsable) que informa al aprendiz de los derechos y responsabilidades de todas las partes y le asesora en caso de problemas. 9.3. Los aprendices firman un contrato de trabajo con la empresa, lo que les permite disfrutar de todos los derechos y prestaciones de un empleado y les obliga a cumplir todas las tareas pertinentes. 9.4. Además, están protegidos en caso de que la empresa no imparta la formación (p. ej. por quiebra). 9.5. Asimismo, tienen acceso a servicios de orientación y asesoramiento.
10. ADAPTACIÓN AL MERCADO LABORAL	10.1. Existen procedimientos institucionales para que el aprendizaje profesional responda o se anticipe a las necesidades del mercado laboral. 10.2. Las aportaciones y los resultados de estos programas se supervisan y evalúan con regularidad, 10.3. por ejemplo, mediante evaluaciones <i>ex ante</i> o <i>ex post</i> que permiten determinar su impacto.