

Cumple su empresa la legislación vigente en materia de Protección de Datos

APROVECHE SUS CRÉDITOS DE FORMACIÓN CONTINUA PARA CONSEGUIRLO



Audio  **lis**
FORMACIÓN CONTINUA

**CURSO PARA
IMPLANTAR LA LEY**
Infórmese

e-Boletín N.º 1 - 15 de Septiembre de 2008



Formación Continua en las Empresas, Nuevo Plan.

Gracias al nuevo plan de formación continua, la formación de los trabajadores puede estar subvencionada hasta en un 100%...

+Más Información...



Incumplimientos Frecuentes de la Ley de Protección de Datos.

La LOPD (Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal) obliga a empresas e instituciones a respetar la intimidad y la privacidad de las...

+Más Información...

Las Empresas Multiplican la Formación de Trabajadores



Las compañías abogan por mejorar los conocimientos de sus empleados. Para ello, cuentan con planes de estudio personalizados según las necesidades del mercado.

+Más Información...

El Contrato para la Formación



El Contrato para la Formación, la opción más barata de contratar en época de crisis.

+Más Información...

Estadística de la Fundación Tripartita



Evolución positiva de los indicadores de la tercera Encuesta de Formación Continua en España (Fuente: Fundación Tripartita).

+Más Información...

Catálogo de Cursos de Formación Continua



una mirada
al horizonte



Más de 200 acciones formativas de actualidad empresarial, gratuitas para los trabajadores y 100% bonificables para las empresas.

+Más Información...

Formación Continua en las Empresas, Nuevo Plan.

Gracias al nuevo plan de formación continua, la formación de los trabajadores puede estar subvencionada hasta en un 100%.

La principal ventaja del nuevo plan es que las empresas pueden diseñar su propio plan de formación adaptado a sus necesidades y saber exactamente cuánto tienen disponible para gastarse en formar a sus trabajadores. Desde AUDIOLIS, como entidad organizadora registrada como gestora de grupos de empresas y proveedora de formación, ofrecemos la posibilidad de diseñar la formación de manera que se optimice al máximo el crédito disponible de la empresa.

Las empresas que cotizan por la contingencia de Formación Profesional disponen de un crédito para Formación Continua, cuya cantidad resulta de aplicar el porcentaje que le corresponda según el número de trabajadores (ver tabla resumen) a la cuantía ingresada por la empresa en concepto de Formación Profesional el año anterior. Este porcentaje refleja el importe disponible bonificable para gastar en formación.

En el siguiente cuadro resumimos la bonificación que, sobre la cantidad abonada en el año anterior en concepto de Formación Profesional (en los TC1), pueden aplicarse las empresas.

<i>Nº de trabajadores</i>	<i>% Bonificación</i>
1 a 5	420 euros
6 a 9	100%
10 a 49	75%
50 a 249	60%
Más de 249	50%
Empresas de nueva creación:	65 euros por trabajador

Para el desarrollo de estas actividades, las entidades pueden gestionar su propia formación o agruparse para organizar la formación de sus trabajadores.

AUDIOLIS, como Entidad Organizadora se encarga de todas las gestiones y comunicaciones oficiales, de forma que no hay coste adicional ni para la empresa ni para los trabajadores.

Subir

Si desea que su empresa se beneficie del nuevo plan de formación continua, póngase en contacto con su asesoría laboral.

Incumplimientos Frecuentes de la Ley de Protección de Datos.

La LOPD (Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal) obliga a empresas e instituciones a respetar la intimidad y la privacidad de las personas cuyos datos se recogen y almacenan en sus correspondientes ficheros. Todas las empresas que manejen datos de carácter personal están obligadas a implantarla, es decir, prácticamente el 100%, ya que los datos de los trabajadores, los contables, los de los proveedores o clientes son datos de carácter personal de distinto nivel.

Sin embargo, son numerosos los casos durante el último año que han hecho a la Agencia de Protección de Datos ejercer su potestad sancionadora.

Ejemplos de las últimas sanciones dan idea de por qué puede denunciarse a una empresa por no observar la normativa. Veamos algunos concretos que pueden servir al empresario por si duda ante la conveniencia de implantar la Ley en su negocio:

1. Una persona realizó un pedido a una empresa marcando en el formulario de solicitud que no deseaba recibir publicidad de esa empresa ni que sus datos fueran cedidos a terceras empresas. A pesar de esta manifestación expresa recibió publicidad de una entidad bancaria. Se impone la sanción de 60.101,21 euros a la primera empresa, cantidad mínima dentro de las infracciones graves como consecuencia de la colaboración de la empresa con la Agencia de Protección de Datos, y sanción de 601,01 euros a la entidad bancaria.
2. Una empresa de telecomunicaciones incluyó datos de una persona usuaria por un presunto impago de 3 facturas en un registro de morosos. Una vez comprobado que los datos incluidos no eran reales dado que dos facturas habían sido pagadas y la tercera carecía de cuantía por cuestiones comerciales, se sancionó a la empresa con la multa de 60.101,21 euros.
3. Una entidad bancaria que incluyó datos en un registro de morosos de una persona por descubierto en cuenta, demostrándose que el mismo fue como consecuencia de un extravío de un cheque por parte de la propia entidad. Se impuso a la entidad bancaria la sanción de 60.101,21 euros.
4. Una empresa de telecomunicaciones que dio de alta un servicio de preasignación de llamadas según los datos que le entregó una empresa intermediaria con la que tenía suscrito un contrato al efecto, demostrándose que dichos datos no fueron facilitados por la persona interesada. Se impuso a la empresa de telecomunicaciones la sanción de 60.101,21 euros y a la empresa intermediaria 300.506,05 euros.

En el supuesto que las infracciones las cometa la Administración Pública la sanción se basa en obligarle a tomar las medidas necesarias para el cese de la actuación contraria a la LOPD, sin perjuicio de las actuaciones disciplinarias que puedan iniciarse en contra de las personas intervinientes. Como ejemplo reciente de este supuesto se puede mencionar la resolución tomada en contra de un hospital cuya actuación negligente supuso que cientos de historiales médicos de niños atendidos se encontraran esparcidos en un polígono industrial. La Agencia de Protección de Datos consideró este hecho como una infracción muy grave y obligó al centro sanitario a tomar las disposiciones pertinentes.

Subir

Las Empresas Multiplican la Formación de Trabajadores.

El trabajador español cuenta, cada vez más, con una formación más completa y las empresas han convertido la especialización de sus empleados en uno de sus principales objetivos. Por ello, la inversión que destinan las compañías a este concepto ha ido en aumento durante los últimos años.

En 2007, este mercado movió 2.049 millones de euros en nuestro tejido empresarial, según el estudio de Élogos, consultora especializada en recursos humanos.

Uno de los puntos que ha incentivado este mercado han sido las ayudas del Gobierno. El montante resultante de las aportaciones que las empresas hacen a la Seguridad Social, encargada de gestionar este capítulo, ascenderá a 2.388 millones de euros, según la Fundación Tripartita. De este presupuesto, más de la mitad se destina a las ayudas a las empresas y el resto, a formación de personas en paro.

Sin embargo, no todas las compañías se preocupan por igual. Para la Fundación Tripartita, sólo el 4% de las sociedades con entre uno y cinco trabajadores demanda y aprovecha estas ayudas públicas, mientras que más del 90% de las que cuentan con una plantilla superior a cinco mil personas sí lo solicitan.

En cuanto a los sectores que más incentivan los estudios de sus empleados no hay una diferencia clara. Ámbitos como las telecomunicaciones o el mundo financiero están a la cabeza en el gasto en formación. Por ejemplo, Telefónica destinó un presupuesto superior a 59 millones de euros a formar a sus 230.000 empleados en 2007.

Principales materias:

El liderazgo, potenciar las habilidades directivas o los idiomas son algunos de los programas educativos preferidos, según Élogos. A pesar del buen momento que vive este mercado en España, el esfuerzo por la formación continua sigue aún lejos de los países más avanzados de su entorno, aunque la situación ha mejorado en los últimos años. El gasto anual por trabajador se ha incrementado desde los 267 euros de 2005, hasta los 353 en 2007, pero a distancia de los números de las sociedades europeas más desarrolladas, en las que se emplean entre 600 y mil euros por empleado en cada ejercicio, y también de las empresas estadounidenses, que destinan una media de 1.202 dólares al año por cada trabajador (unos 775 euros).

Diferencia salarial:

En muchas ocasiones, la formación es un elemento que influye en el sueldo. Para la consultora Icsa Recursos Humanos, los trabajadores españoles no son conscientes de la importancia de sus estudios o seminarios para su salario. Así, según el Observatorio Salarial de la firma, la retribución salarial media de un no universitario en España ronda los 20.000 euros anuales, frente a los 30.600 euros de un universitario, lo que significa una diferencia del 53%.

Este estudio también destaca el impacto de la formación sobre los distintos puestos de trabajo. Por ejemplo, un directivo universitario gana un 11% más que uno sin estudios superiores (de 63.000 a 70.000 euros anuales), mientras que existe la misma variación entre los mandos intermedios titulados y no titulados (de 32.000 a 35.000 euros al año). Sólo el 12% de los directivos no son universitarios y, entre los empleados, el 51% ha pasado por la facultad.

Subir

El Contrato para la Formación.

Ventajas que proporciona el Contrato de Trabajo para la Formación a las Empresas.

En el año 1997, como respuesta a una serie de adaptaciones que se hicieron en el antiguo Contrato de Aprendizaje, nace el denominado Contrato de Trabajo para la Formación.

Esta modalidad de contrato se encuadra dentro de los denominados contratos formativos, junto con el contrato en prácticas. La diferencia fundamental entre uno y otro es que éste último va dirigido fundamentalmente al sector de desempleados con una formación universitaria o profesional, mientras que el contrato para la formación pretende dar una salida a aquellos desempleados con una formación básica o que no han terminado la enseñanza obligatoria.

Este contrato va dirigido a trabajadores mayores de 16 años y menores de 21, que carezcan de la titulación específica necesaria para la realización de un Contrato en Prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

Esta modalidad contractual nos permite tener contratado a un trabajador por un período máximo de dos años, ampliable por convenio colectivo hasta tres años.

Las ventajas para empresario y trabajador son obvias. Por un lado, el empresario consigue contratar a aprendices que a la vez que están produciendo, van recibiendo una formación teórica y práctica subvencionada. Por otra parte, el trabajador, sin formación especializada, va adquiriendo destrezas y habilidades en la profesión elegida y va, a la vez, formándose teóricamente en la misma, de forma que a la finalización de su contrato puede integrarse en el mundo laboral en una ocupación ya conocida.

Asimismo, la empresa gozará de una Cotización fija y reducida de 36,18 €/mes a la Seguridad Social; el salario del trabajador es abonado en proporción al tiempo real de trabajo, no por el dedicado al estudio; el trabajador estudia fuera del puesto de trabajo, dentro de la jornada laboral. Si se opta por la modalidad de formación a distancia, encontramos máxima flexibilidad en el horario de formación, sin traslados o desplazamientos.

Si el contrato se transforma en indefinido, existe una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 € (500 €/año) durante 4 años.

Veamos todo lo comentado con anterioridad, de forma gráfica, en la tabla que se adjunta, que contiene cantidades aproximadas en distintos sectores empresariales:

AHORRO MENSUAL QUE SUPONE EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN						
Sector	Tipo de contrato	Seguros Sociales	Salario	Total gastos empresa	Ahorro	% de ahorro
Comercio	Formación	36,18	712,95	749,13	543,72	42%
	Obra o Serv.	293,82	999,18	1293,00		
Hostelería	Formación	36,18	684,42	720,60	507,17	41%
	Obra o Serv.	278,57	949,20	1227,77		
Construcción	Formación	36,18	729,20	765,38	978,18	56%
	Obra o Serv.	455,08	1288,48	1743,56		

También son múltiples las ventajas para el trabajador, además de una formación totalmente gratuita, se obtiene un Certificado de impartición de Formación Teórica con el grado de aprovechamiento de la formación recibida, de gran utilidad para conseguir el Certificado de Profesionalidad de su ocupación, ya que permite que se puedan acreditar las competencias profesionales adquiridas a través de procesos formativos.

Si se opta por la formación a distancia, nos volvemos a encontrar con la efectividad de la formación abierta, por su flexibilidad, pudiéndose adaptar a las necesidades de cada trabajador, a su tiempo y a su ritmo de aprendizaje.

Sin lugar a dudas, es un contrato que interesa; a empresarios, en cuanto tienen a su disposición un contrato económico que permite formar a su medida a los trabajadores; y a los jóvenes con poca formación y sin experiencia profesional, acceder al mercado laboral.

Subir

En época de crisis es la opción más rentable. Para más información consulte a su asesor o gestor laboral.

Estadística de la Fundación Tripartita.

El Ministerio de Trabajo e Inmigración ha hecho públicos los resultados de la tercera Encuesta de Formación Profesional Continua (EFPC 2005).

Esta estadística, que se realiza desde 1993, tiene el objetivo de conocer el panorama de la formación continua en nuestro país dentro del marco de la Unión Europea. La metodología empleada ha sido desarrollada por la Oficina Estadística de la Unión Europea (EUROSTAT) y se aplica de forma homogénea en todos los países de la UE.

Los análisis proceden de una muestra de 360.775 empresas de más de cinco trabajadores y reflejan un crecimiento generalizado en los diferentes indicadores, lo que consolida a la formación profesional continua como una fórmula de adaptación y progreso para empresas y trabajadores.

Crecimiento del número de empresas y de trabajadores participantes

El número de empresas que realizó algún tipo de actividad considerada de formación continua creció 10,9 puntos porcentuales sobre la encuesta del año 1999 (EFPC 1999), alcanzándose el 38,4% de empresas de la muestra. Estas empresas concentraban un 66% de la población trabajadora en España.

El número de trabajadores participantes en formación fue de tres millones, lo que supone un crecimiento del 82% con respecto a la encuesta anterior. Estos datos reflejan una cobertura del 50,7% de los trabajadores de las empresas que realizaron formación, y suponen 6,7 puntos porcentuales de crecimiento respecto a la encuesta de 1999.

La encuesta señala que el número de empresas que proporcionan formación profesional continua se incrementa al aumentar el tamaño de la empresa: el 95,4% de las empresas de 1.000 o más trabajadores organizan acciones de formación frente al 29,7% de las empresas de 5 a 9 trabajadores. El dato evolutivo invierte la relación, apareciendo una disminución porcentual de 1,3 puntos en las grandes empresas frente a un crecimiento del 10% en el caso de las empresas de menos de 10 trabajadores.

Aumento de la participación de la mujer

Es destacable el incremento de la participación de la mujer, 8,3 puntos de porcentaje, superior al crecimiento registrado en la participación de los varones (6,8 puntos), lo que supone una progresión de la participación de las mujeres de un 1,5% sobre la de los varones con respecto a la EFPC 1999.

Por categorías profesionales, la encuesta muestra que el porcentaje más alto de participantes se da entre los técnicos y profesionales de apoyo (43,5%), seguido de los directivos y profesionales asociados a titulaciones universitarias (41,9%), el personal administrativo (33,3%) y finalmente, el personal cualificado en construcción e industria, operadores y otro personal no cualificado (24,1%).

Progresión de la inversión en formación

En el año 2005 las empresas españolas dedicaron a formación continua 109,4 millones de horas, 36,4 horas de media por participante y un incremento de más de 39 millones de horas respecto de los datos de 1999. La mayor inversión fue en cursos de gestión comercial y marketing (12,9%) y de protección del medio ambiente y seguridad e higiene en el trabajo (12,5%).

El 70,9% de las horas de formación se realizaron durante la jornada laboral y supusieron una inversión media de 1.003 euros por participante. La inversión total para el tejido empresarial fue de 3.3 millones de euros, la mayor parte derivada del coste de las horas no trabajadas (47,5%) y el coste de las propias acciones de formación (19,4%).

Por último, destacar que de las 220.406 empresas que no proporcionaron formación continua en 2005, el 14,9% manifestaron tener la intención de sí hacerlo en 2006.

[Subir](#)