

INCIDENCIAS FISCALES DEL NPGC PARA PYMES

Más Info 

Material didáctico adicional:
Memento Contable 2009 de la
Editorial Francis y Tey



e-Boletín N.º 4 - 16 de Febrero de 2009



Nuevo Crédito Anual de Formación Continua para las Empresas

Un año más, continua vigente el Real Decreto 395/2007 por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo y, por lo tanto, las acciones de formación continua bonificada para todas ...

[+Más Información...](#)



Consultas o Preguntas Frecuentes Sobre la Formación Continua

Continuamos este mes con esta sección de nuestro boletín en la que queremos poner a tu disposición todo nuestro equipo de abogados y graduados sociales, expertos en la formación continua bonificada ...

[+Más Información...](#)

Nuevo Catálogo de Cursos de Formación Continua 2009



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

[+Más Información...](#)

La Experiencia Laboral y las Vías no Formales de Formación se Podrán Acreditar para Obtener los Títulos de Formación Profesional y los Certificados de Profesionalidad



Próximamente se publicará el Real Decreto por el que se establece el procedimiento y los requisitos para la evaluación y acreditación de las competencias ...

[+Más Información...](#)

La Crisis Dispara el Interés por la Formación Profesional y los Portales de Empleo



Las crisis ha aumentado el interés por las oposiciones y los cursos de formación profesional y cada vez más personas acuden a los portales ...

[+Más Información...](#)

Las Empresas Demandan Nuevas Competencias Entre Sus Trabajadores



Es tiempo de cambios tanto para las empresas como para los trabajadores. Así, según un informe elaborado ...

[+Más Información...](#)

Nuevo Crédito de Formación Continua para las empresas

Un año más, continua vigente el Real Decreto 395/2007 por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo y, por lo tanto, las acciones de formación continua bonificada para todas las empresas del estado español que coticen por la contingencia de formación profesional.

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, que agrupa a más de 10.000 empresas, 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.

Consultas o Preguntas Frecuentes Sobre la Formación Continua

Continuamos este mes con esta sección de nuestro boletín en la que queremos poner a tu disposición todo nuestro equipo de abogados y graduados sociales, expertos en la formación continua bonificada, para que puedas consultar las dudas que te genere este nuevo sistema de formación.

Puedes realizar tu consulta en la dirección de correo electrónico:

formacioncontinua@audiolis.com

En esta ocasión destacamos las siguientes:

¿Qué requisitos deben haber cumplido las empresas para disfrutar de la bonificación?

Las empresas deben haber cumplido los siguientes requisitos:

- Haber cumplido con el deber de información a la representación legal de los trabajadores de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 de la Orden TAS/2307/2007.
- Haber comunicado el inicio del grupo o grupos de formación según los requisitos establecidos.
- Haber realizado la formación.
- Comunicar la finalización del grupo o grupos de formación en la forma establecida.

¿Cuándo pueden las empresas aplicarse la bonificación?

Las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social podrán aplicarse a partir del boletín de cotización correspondiente al mes en que haya finalizado el grupo de formación y haya sido notificado a través de la página web de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, y en todo caso, con anterioridad a la fecha en que finaliza el plazo de presentación del boletín de cotización correspondiente al mes de diciembre del mismo ejercicio económico.

La aplicación de la bonificación en la cotización exige que la empresa se encuentre al corriente de pago en sus obligaciones de cotización a la Seguridad Social.

¿Cómo aplico en los TC la bonificación por los grupos finalizados en la página web?

Las bonificaciones por formación continua sólo podrán deducirse en las liquidaciones normales, por lo tanto, quedan excluidos los pagos que se hayan podido realizar por otros conceptos (ej. apremios, ejecución de sentencias, etc.).

Es importante señalar que cuando los grupos de formación comprendan trabajadores incluidos en diferentes Códigos de Cuenta de Cotización de la misma empresa, las bonificaciones por la totalidad del grupo o grupos de formación podrán aplicarse en los boletines de cotización de cualquier Código de Cuenta de Cotización.

¿Cuáles son los requisitos que deben cumplir los trabajadores para ser considerados participantes válidos?

Tal y como establece la normativa, podrán participar los trabajadores que coticen por formación profesional. Con el fin de comprobar dicho extremo, desde la Fundación se realiza un cruce de vida laboral de los participantes finalizados a la fecha de inicio de cada grupo con los datos que constan en la TGSS; como resultado de dicho cruce se anulan todos aquellos participantes que no se encuentran de alta, son trabajadores autónomos o pertenecen a una empresa diferente a la que consta en la aplicación telemática, entre otros.

Subir

La Experiencia Laboral y Las Vías no Formales de Formación se Podrán Acreditar para Obtener los Títulos de Formación Profesional y los Certificados de Profesionalidad

Próximamente se publicará el Real Decreto por el que se establece el procedimiento y los requisitos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

Esta norma marcará un punto de inflexión en las relaciones que existen actualmente entre los subsistemas de formación: Formación Profesional Reglada y Formación Profesional para el Empleo.

Los fines del procedimiento de evaluación y acreditación son los siguientes:

- Evaluar las competencias profesionales que poseen las personas, adquiridas a través de la experiencia laboral y otras vías no formales de formación, mediante procedimientos y metodologías comunes que garanticen la fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación.
- Acreditar oficialmente las competencias profesionales, favoreciendo su puesta en valor con el fin de facilitar tanto la inserción e integración laboral y la libre circulación en el mercado de trabajo, como la progresión personal y profesional mediante el aprendizaje a lo largo de la vida.
- Informar y orientar a las personas sobre sus posibilidades de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas, así como sobre los itinerarios formativos más adecuados para completar la formación que les conduzca a la obtención del correspondiente título de formación profesional o certificado de profesionalidad.

Las unidades mínimas que podrán ser acreditadas son las unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales incluidas en títulos de Formación Profesional y/o en Certificados de Profesionalidad.

Las fases del proceso serán las siguientes:

1. Convocatoria del procedimiento de evaluación.
2. Información y asesoramiento.
3. Inscripción de los candidatos.
4. Evaluación de la competencia profesional.
5. Acreditación y registro de la competencia profesional.

Los requisitos para acceder a este proceso serán:

- Tener 21 años cumplidos.
- Experiencia laboral de al menos 3 años, en los últimos 10 años.
- Presentar historial profesional y/o formativo.

La Administración educativa reconocerá las unidades de competencia acreditadas, que surtirán efectos de convalidación de los módulos profesionales correspondientes.

Por otro lado, la administración laboral reconocerá las unidades de competencia acreditadas, que surtirán efectos de exención de los módulos de los certificados de profesionalidad.

[Subir](#)

La Crisis Dispara el Interés por la Formación Profesional y los Portales de Empleo

(Fuente: *eleconomista.es*)

Las crisis ha aumentado el interés por las oposiciones y los cursos de formación profesional y cada vez más personas acuden a los portales de búsqueda de empleo, cuyas ofertas se han reducido hasta en un 70 por ciento en determinados sectores.

Comparando sólo diciembre de 2007 con diciembre de 2008, el tráfico del mercado de empleo on-line subió un 34 por ciento en España, según datos de la consultora internacional Nielsen.

Este porcentaje alcanza el 60 por ciento en el último trimestre de 2008 en el caso de Infoempleo, el segundo portal más importante del sector con 2,6 millones de personas en su base de datos.

Empleo en Internet

Según fuentes de InfoJobs, el primer portal español de búsqueda de empleo en la red -en 2008 tuvo 1,4 millones de altas-, la crisis se ha cebado con las personas con un menor nivel educativo y cualificación y, de hecho, representaron el 60 por ciento de quienes ofrecieron sus servicios a través de esta empresa.

El perfil del candidato también ha registrado cambios: aumenta su media de edad y abundan los trabajadores con una experiencia profesional de diez o más años.

También resulta relevante, en opinión de InfoJobs, que en sectores como la construcción la cifra de candidaturas haya subido en más de un 200 por ciento, frente a un 70 por ciento de reducción de las ofertas en 2008 respecto a 2007. En definitiva, ahora "es mucho más difícil encontrar trabajo y la competencia se ha disparado".

Se dispara la recepción de CV

Durante 2008 también se ha producido un importante incremento de recepción de currículos, por ejemplo Infoempleo ha recibido un 38 por ciento más en relación a 2007.

En el mismo sentido, la empresa de recursos humanos Abaco Siglo XXI ha recibido en las primeras semanas del año un 40 por ciento más de currículos que en años anteriores.

Además, según esta última compañía, existe una diferencia sustancial con respecto a otros años, y es que ahora "la mayoría de los candidatos están desempleados o temen por su puesto de trabajo actual".

La demanda de FP sube un 50%

La situación económica también explica el giro de la demanda hacia los cursos de preparación de formación profesional, que han subido prácticamente un 50 por ciento, especialmente los de mecánica del automóvil y enfermería, según los datos suministrados por el Centro de Estudios CCC.

Por el contrario, han experimentado un descenso importante -por encima del 30 por ciento- los planes de formación de albañilería y construcción de obras y gestión de inmobiliaria.

Las oposiciones, al alza

De los 250.000 españoles interesados en cursos para preparar oposiciones, el 59 por ciento son mujeres frente al 41 por ciento de hombres y, del total, el 26 por ciento posee estudios universitarios, con una edad comprendida entre los 25 y los 30 años en su mayoría.

Subir

La Crisis Dispara el Interés por la Formación Profesional y los Portales de Empleo

"Creemos que este incremento se debe fundamentalmente al momento económico que está viviendo el país ya que la población busca más seguridad que nunca en el empleo y confort laboral", según Raúl González Tristán, responsable del equipo docente de la compañía.

Subir

La preparación más solicitada y cuya demanda se prevé que continúe este año es para trabajar como auxiliar administrativo, personal de oficios y Cuerpos y Fuerzas de Seguridad.

Las empresas demandan nuevas competencias entre sus trabajadores

(Fuente: *aprendemas.com*)

Es tiempo de cambios tanto para las empresas como para los trabajadores. Así, según un informe elaborado por Randstad, el actual entorno económico propicia la demanda de profesionales polivalentes, con liderazgo, compromiso y capacidad de adaptación a cualquier situación.

La exigencia cada vez cobra más protagonismo en un mercado laboral que se copa de candidatos a la vez que las empresas se vuelven más rigurosas a la hora de escoger a sus futuros profesionales. Además, en un entorno cambiante como el actual, es necesario tener claro las competencias que se pueden aportar como valor seguro para lograr el puesto de trabajo necesario.

En este sentido, el último estudio de Randstad, desglosa las necesidades más demandadas entre los departamentos de recursos humanos. No obstante es necesario tener en cuenta que aspectos como la motivación y la confianza no deben faltar nunca en un aspirante ya que, tal y como apunta la responsable regional de RRHH de Randstad, Belén Dávila, "se trata de crear circunstancias para salir airoso de la crisis. Hay que ser honestos, creyendo y confiando en lo que se dice, generando vínculos, manteniendo un canal de comunicación bidireccional y midiendo el impacto de los mensajes mediante el feedback del equipo". A estos factores se unen también:

- **Polivalencia.** El candidato ha de demostrar que posee valores que se pueden aplicar en distintas situaciones y una alta capacidad de adaptación a entornos cambiantes. Flexibilidad y capacidad de adaptación a diferentes puestos y situaciones son muy valoradas por las empresas.
- **Compromiso.** Ahora más que nunca, las compañías solicitan trabajadores que estén alineados con los valores y la cultura de la compañía.
- **Jugadores de equipo.** Las compañías saben que la suma de todos es mayor que el trabajo individual, por eso fomentan profesionales que sepan respetar las reglas y estén dispuestos a ayudar a los demás.
- **Liderazgo.** Candidatos con capacidad de liderazgo y que sean capaces de multiplicar el compromiso y la conexión con la cultura de la empresa, para conseguir un alto rendimiento de su equipo. El liderazgo no es una cualidad sólo para responsables de equipos, sino para cualquier profesional.
- **Gestión del estrés.** En una coyuntura como la actual, los trabajadores van a verse obligados a tomar decisiones correctas en entornos con mucha presión. De ahí que se busquen empleados que sean capaces de tomar distancia, relativizar y elegir la mejor opción en función del desarrollo de la compañía.
- **Innovación.** Lo que permite crecer con respecto a otras empresas es la capacidad de innovar, por eso las compañías reclaman profesionales capaces de aportar nuevas ideas.
- **Gestión del cambio.** Esta habilidad permite al candidato poder moverse en situaciones de crisis y reaccionar con antelación ante cualquier problema. Debe ir unida a una visión a medio y largo plazo de la evolución de la empresa.

Subir