

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID – CAMPUS DE PALENCIA
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

TRABAJO FIN DE GRADO EN RELACIONES
LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

CARMEN ESTALAYO ESTALAYO
JUNIO 2013

TUTORA DEL TRABAJO DE FIN DE GRADO:

M^a INMACULADA MÍNGUEZ LARA

PROFESORA TITULAR DE LA UE DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA APLICADA
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE PALENCIA
UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

Trabajo Fin de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos:

FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Autor: Carmen Estalayo Estalayo

Junio de 2013

TUTORA DEL TRABAJO DE FIN DE GRADO:

M^a INMACULADA MÍNGUEZ LARA

PROFESORA TITULAR DE LA UE DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA APLICADA

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE PALENCIA

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

RESUMEN

En el trabajo de Fin de Grado (TFG) que vamos a desarrollar a continuación bajo el título **“LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO”**, analizaremos la evolución de la Formación Profesional (FP) en España. El presente estudio pretende resaltar el papel estratégico que debe atribuirse a la formación de recursos humanos, objetivo prioritario de cualquier país que se plantea estrategias de crecimiento, de desarrollo tecnológico y mejora de la calidad de vida de sus ciudadanos.

Nos interesa conocer la génesis y evolución de la normativa legal de Formación Profesional, el porqué de las diferentes situaciones que a lo largo de la historia se ha producido en España. Hemos clasificado esta normativa en tres apartados, cada uno de ellos corresponde a los subsistemas en que está dividida la Formación Profesional: Formación Reglada, Formación Ocupacional y Formación Continua. Estudiaremos la integración de la Formación Ocupacional y Continúa en un solo subsistema de formación para el empleo, y su relevancia dentro de las medidas de políticas activas del mercado de trabajo.

Palabras clave: Formación profesional, subsistemas de formación profesional, formación ocupacional, formación continua, certificados de profesionalidad, catálogo de cualificaciones profesionales, formación para el empleo.

CONTENIDOS

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.	5
OBJETIVOS	6
JUSTIFICACIÓN	7
DISEÑO	8
CRONOLOGÍA DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	10
ANTECEDENTES.	10
• Programa de Promoción Profesional obrero (PPO)	10
• Instituto Nacional de Empleo	11
• Análisis de la Formación Profesional ()	12
a. Formación Profesional Reglada.	12
a.1. Ley General de Educación y Financiación del Sistema Educativo de 1970, (LGE).	12
a.2. Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre. Ordenación General del Sistema Educativo LOGSE	13
a.3. R.D. 676/1993, de 7 de mayo. Directrices Generales sobre los Título y las correspondientes enseñanzas.	14
a.4. El I Acuerdo Económico y Social	15
a.5. El Consejo General de la Formación Profesional,	15
b. Formación Profesional Ocupacional.	16
c. Formación Profesional Continua.	20
c.1. Acuerdo Económico y Social (AES)	20
c.2. I Acuerdo Nacional de Formación Continua	21
c.3. II Acuerdo Nacional de Formación Continua	22
c.4. III Acuerdo Nacional de Formación Continua	23
c.5. Hacia un Nuevo Modelo de Gestión de la Formación Continua: Real Decreto 1046/2003.	26
c.6. IV Acuerdo Nacional de Formación Continua	27
c.7. Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo (RDFE)	29
c.7.1. Configuración General del Subsistema de FP para el Empleo	29
c.7.1.1. Acciones Formativa	32
c.7.1.2. Centros y entidades formativas	32
c.7.2. La Formación de Demanda	33
c.7.3. La formación de oferta.	36
c.7.4. La formación en alternancia con el empleo	39
c.7.5. Acciones de apoyo y acompañamiento de la formación	40
c.7.6. Evaluación del sistema	41
c.7.7. Estructura organizativa y de participación del subsistema	41
c.8. Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad.	43
c.9. REAL DECRETO 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional	44
c.10. Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.	45
c.11. Ley 2/2011, Economía Sostenible	45
c.12. Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.	46
c.13. Orden ESS/1726/2012, de 2 de agosto, por la que se modifica la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.	47
c.14. Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual	47
• Líneas de actuación europea en materia de Formación Profesional.	48
CONCLUSIONES.	53
ANEXO NORMATIVO	55
BIBLIOGRAFÍA	58

INTRODUCCIÓN.

Las sociedades actuales conceden gran importancia a la educación, en la convicción de que de ella depende tanto el bienestar individual como el colectivo. Para la sociedad, la educación es el medio de transmitir, al mismo tiempo, de renovar la cultura y el acervo de conocimientos y valores que la sustentan. Una buena educación es la mayor riqueza y el principal recurso de un país y de sus ciudadanos.

El derecho a la educación está recogido en el artículo 27 de la Constitución Española, dentro de los derechos y libertades fundamentales, en esta misma línea y dentro de los principios rectores de la política social y económica, la constitución, en su artículo 40, exige de los poderes públicos el fomento de la formación y readaptación profesionales, instrumentos ambos de esencial importancia para hacer realidad el derecho al trabajo, la libre elección de profesión u oficio o la promoción a través del trabajo.

En el actual panorama de globalización de los mercados el capital humano se erige en un factor clave para poder competir con garantía de éxito. Por ello, la formación constituye un objetivo estratégico para reforzar la productividad y competitividad de las empresas en el nuevo escenario global, y para potenciar la empleabilidad de los trabajadores en un mundo en constante cambio.

La Formación Profesional para el Empleo es el conjunto de acciones que tiene como objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades, favoreciendo el aprendizaje permanente en un mercado de trabajo basado en el conocimiento. Es un elemento fundamental para la motivación, el desarrollo profesional, la capacitación del personal, que redundará de forma directa en la calidad de los productos o servicios. Es una herramienta prioritaria para ayudar a mantener el puesto de trabajo o para conseguir uno nuevo.

OBJETIVOS

El objetivo principal de este trabajo es analizar, profundizar y contextualizar la evolución de la formación profesional en España, su proceso histórico de desarrollo y cambio, queremos aclarar conceptos, examinar la normativa del sistema de formación profesional y los retos a los cuales se enfrentan.

El análisis que se llevará a cabo sobre la situación de la formación para el empleo en España, gira en torno al cumplimiento de los fines fundamentales del sistema:

1. Si la Formación responde a las necesidades del empresario y de los trabajadores y contribuye al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.
2. Si la formación profesional mejora la capacitación profesional y promoción personal de los trabajadores desempleados y ocupados.
3. Si la formación para el empleo proporciona a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuadas a los requerimientos de mercado de trabajo y las necesidades de las empresas.
4. Si la formación profesional contribuye a la productividad y competitividad de las empresas.
5. Si la formación para el empleo mejora la empleabilidad de los trabajadores desempleados con el fin de potenciar su integración y reinserción en el mercado de trabajo, especialmente de los que tienen graves dificultades de inserción laboral, tales como los desempleados de larga duración, mujeres, jóvenes, inmigrantes y personas con discapacidad.
6. Si las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como la experiencia laboral sean objeto de acreditación.
7. Si la formación profesional se reconoce como un derecho individual, otorgando a los trabajadores un permiso retribuido con fines formativos.

JUSTIFICACIÓN

En el escenario económico en el que nos encontramos actualmente, la formación constituye un elemento estratégico clave para reforzar la productividad y competitividad de las empresas, así como para potenciar la empleabilidad de los trabajadores ante los continuos cambios que se producen.

La gestión de los recursos humanos se ha convertido en los últimos años en un factor prioritario dentro de la gestión de empresas, pudiendo hacer triunfar a las mismas cuando es bien gestionado, o hundirse si se gestiona mal. Es complejo organizar grupos de personas, cada individuo tiene una personalidad y unas motivaciones muy diferentes, lograr su integración en la organización y vincularle a la cultura de la empresa es uno de los objetivos del área de Recursos Humanos.

El título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos tiene como fines, entre otros, formar profesionales capaces de gestionar los Recursos Humanos en la empresa, dotarnos de las competencias necesarias para liderar y/o integrarse en equipos multidisciplinares, adquirir conocimiento para comprender la complejidad y el carácter dinámico e interrelacional del trabajo, atendiendo de forma integrada a sus perspectivas jurídicas, organizativas, psicológicas, sociológicas, históricas y económicas.

Otro fin es capacitar para la aplicación de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos en sus diversos ámbitos de actuación: asesoramiento laboral, gestión y dirección de personal, organización del trabajo, y gestión y mediación en el mercado de trabajo, tanto en el sector privado como en el público.

La Formación Profesional para el Empleo es un instrumento esencial para el logro del reciclaje y la adquisición permanente de conocimientos, que le permita adaptarse a un entorno laboral y tecnológico en continuo cambio.

DISEÑO

En el diseño de este trabajo se ha seguido un análisis cronológico de la normativa legal relacionada con la formación para el empleo. Comienza con la Ley de Formación Profesional de 1955, pasando por la creación del Instituto Nacional del Empleo en 1978.

Hemos analizado los tres subsistemas de la Formación Profesional, el primero es la **Formación Profesional reglada**, hemos destacado la *Ley General de Educación y Financiación del Sistema Educativo de 1970*, supuso un cambio radical en las políticas educativas de la formación profesional. *En 1990 aparece la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE)*, esta ley acomete una reforma profunda de la FP, intenta dar respuesta a los principales problemas de la Ley General de Educación. Por último *el RD 676/1993, de 7 de mayo, Directrices Generales sobre los Títulos y las correspondientes enseñanzas*.

El segundo subsistema es la **Formación Profesional Ocupacional**, se estructura en torno al Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (FIP), creado en 1995. Analizamos el documento legislativo R.D. 631/1993 por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional. En 1985 con carácter experimental se inicia el programa de Escuela Taller y Casas de Oficios, es una medida para fomentar el Empleo Juvenil a través de la formación en alternancia con el trabajo. Por último, en 1995, se establecen las directrices sobre los Certificados de Profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos de formación profesional ocupacional, R.D. 797/1995.

El tercer subsistema es **La Formación Profesional Continua**, se desarrolla en el marco de los **Acuerdos Nacionales de Formación**, supuso un impulso importante de la formación continua, apoyándose sobre dos elementos indispensables: su financiación con cargo a las cotizaciones para la formación profesional de todos los trabajadores y empresas y la participación de los Interlocutores Sociales y Agentes Económicos.

Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, regula el subsistema de formación profesional para el empleo. En la actualidad esta normativa es clave, integra los dos subsistemas (formación profesional ocupacional y la formación continua) en un solo subsistema de formación para el empleo. Se habla por primera vez de la modalidad de teleformación y su regulación. La formación vinculada a Certificados de Profesionalidad se acredita y se obtiene a través de un documento oficial expedido por las Administraciones de empleo competentes. La acreditación se puede obtener por vía de la evaluación y por la acreditación de la experiencia laboral.

Otro importante Real Decreto es 34/2008, de los Certificados de Profesionalidad, se consigue que la formación para los trabajadores se certifique y pueda ser convalidada por las enseñanzas regladas.

Otros documentos legislativos que analizaremos dentro de la Formación continua es:

- **Real Decreto 1046/2003,** la primera revisión en profundidad del sistema de formación continua desde su creación en 1993.
- **Real Decreto 229/2008, de 15 de febrero,** por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional.
- **Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio** de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.
- **Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre,** por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

Asimismo, hemos creído conveniente hacer un resumen de las estrategias europeas destinadas a mejorar la calidad y el atractivo de la formación profesional en Europa.

Para acabar, resumimos las principales conclusiones del trabajo, puntos positivos y aspectos que son precisos mejorar en la formación profesional para el empleo.

CRONOLOGÍA DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

ANTECEDENTES.

A continuación entramos a analizar cómo se ha constituido en España el sistema de formación profesional, el sistema engloba todas las actividades formativas dirigidas al desarrollo de competencias profesionales, ya sea mediante la formación inicial o a través de la continua.

Programa de Promoción Profesional obrero (PPO)

La Formación Profesional tiene su origen en la Ley de Formación Profesional Industrial de 1955, su fin era impulsar las enseñanzas profesionales como parte del Sistema Educativo general. Se crean las primeras escuelas de Aprendizaje y Maestría Industrial.

En 1959, el Ministerio de trabajo en colaboración con las Mutualidades Laborales, promueven la creación de las Universidades Laborales, las enseñanzas que se imparten son formación profesional y bachilleratos técnicos y en el año 1964 las Ingenierías Técnicas.

En 1964 en plena época de desarrollismo industrial, el Ministerio de Trabajo puso en marcha el Plan Nacional de Promoción Profesional Obrera (PPO). El objetivo de este Plan era construir un proyecto avanzado para formar trabajadores aptos y adecuados con el fin de proporcionar mano de obra necesaria para los Planes de Desarrollo, es decir, se pretendía reconvertir el enorme excedente de trabajadores del campo para adaptarlos a las necesidades del desarrollo industrial que surgía en torno a las urbes medianas y pequeñas.⁽¹⁾

El programa de PPO proporcionaba una formación especializada centrada en las características de puestos de trabajo concretos, a través de cursos de cuatro o cinco meses de duración, por lo general fuera de horario de trabajo y con vocación de generalidad de distintos sectores productivos. El programa constituyó una respuesta bastante adecuada a las necesidades de formación

• ⁽¹⁾ FERNÁNDEZ RÍOS, M: *"Análisis y descripción de puestos de trabajo"*. Edición Díaz de Santos SA. Madrid 1995, p 456

del momento, en gran parte debido a la movilidad, especialización y flexibilidad de sus planteamientos ⁽²⁾ pero se abandonó a finales de los años setenta a causa de la desatención de que fue objeto la política formativa en aquellos años.

La política de Formación Profesional Ocupacional (FPO) española que hoy conocemos tiene su origen durante la década de los setenta. Poco después de ser aprobada la Ley General de Educación de 1970, se creó el Servicio de Acción Formativa (SAF) que asumía las funciones del PPO, organismo que, en 1975, asumió las competencias de empleo pasando a denominarse Servicio de Empleo y Acción Formativa (SEAF). Este Servicio, en 1978, dio origen al Instituto Nacional de Empleo (INEM). ⁽³⁾

Instituto Nacional de Empleo

A través del Real Decreto Ley 36/1978 se crea el Instituto Nacional de Empleo, dependiente del Ministerio de Trabajo ⁽⁴⁾. Actualmente, son las diferentes Comunidades Autónomas las que la gestionan las competencias en esta materia. Las principales funciones que se le atribuye son:

- Organizar los Servicios de Empleo en orden a procurar, pública y gratuitamente, el mejor desarrollo y utilización de los recursos.
- Fomentar la formación del trabajador en estrecha vinculación con la política de empleo, a través de las oportunas acciones de actualización, perfeccionamiento y, en su caso, de reconversión profesionales.
- Gestionar y controlar las prestaciones de empleo, las subvenciones y ayudas para fomento y protección del empleo.
- En general, cualquier acción conducente a una política activa de empleo, (art. 5.1).

Según Eduardo Martín Puebla, este Real Decreto Ley 36/1978 no mejoró las cosas por la concentración de los esfuerzos económicos y de gestión en la protección de los desempleados, que constituía la prioridad política del momento.

(2) MARTÍN PUEBLA, E: "*El Sistema de Formación Profesional para el Empleo*". Fundación Tripartita. Lex Nova.Valladolid (2009), p. 161

(3) FENOLLERA DE MIERA, J.J: "*Evolución de la Formación Profesional Ocupacional hacia un sistema integrado*". Forem Extremadura. Badajoz (2008).

(4) "*Orientación Educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas*". Centro de Investigación y Documentación Educativa. Ministerio de Educación y Política Social y Deporte. Madrid (2008), p 355

Análisis de la Formación Profesional ⁽⁵⁾

Para clasificar la normativa e intentar facilitar su comprensión la clasificamos en los tres subsistemas en que está dividida la Formación Profesional:

- a. Formación Profesional Reglada
- b. Formación Profesional Ocupacional
- c. Formación Profesional Continua

a. Formación Profesional Reglada.

A continuación se hará un análisis de la normativa más significativa que ha marcado la Formación Profesional Reglada en España.

a.1. Lej General de Educación y Financiación del Sistema Educativo de 1970, (LGE).

El Ministerio de Educación y Ciencia articuló su ordenamiento y su funcionamiento con el Decreto 707/1976 de 5 de marzo. Supuso un auténtico cambio en la Formación Profesional (FP), se intentó sistematizar las enseñanzas técnico profesionales, contemplando la FP como un nivel integrado en el sistema educativo.

Estos estudios comprendían 3 etapas:

- a. Formación Profesional de Primer Grado (2 cursos de los 14 a 16años).
Se obtiene el título de Técnico Auxiliar.
- b. Formación Profesional de segundo Grado (2 ó 3 cursos). Se obtiene el título de Técnico Especialista.
- c. Formación Profesional de Tercer Grado, no llegó a implantarse por motivos presupuestarios.

Esta ley supuso una innovación importante en la concepción moderna de las enseñanzas profesionales, dando paso al concepto de profesión y familias profesionales ⁽⁶⁾. El resultado fue la aparición de 21 ramas profesionales que todavía hoy conocemos ⁽⁷⁾.

(5) GONZALO MUÑOZ, V. "Dimensiones y variables de las políticas y modelos de Formación para el empleo". Departamento de Didáctica y Organización Escolar. Facultad de Educación. Madrid. (2001), pp. 129 y ss.

(6) PUCHES BENÍTEZ, M: "Educación e ideología en la España Contemporánea". UNED (1986). Barcelona, Labor, p. 437.

(7) "Las Enseñanzas Medias en España". MEC. Madrid,(1981), pp. 193 ss.

Desde el inicio de la aplicación LGE ha estado jalonado por enormes dificultades, la buena intención de conseguir una Formación Profesional que diera cabida a las personas que no habían obtenido un mínimo de titulación, provocó, en muchos casos, que los alumnos no tuvieran una buena formación de base, ocasionando altas tasas de fracaso escolar (con un abandono superior al 50%) y un bajo nivel académico en la mayoría de los alumnos.

En los primeros años de la década de los 80, se realizaron reformas, como la Formación Profesional Experimental. Basada en Módulos Profesionales, aparecen conceptos como FP de Base, FP Específica, Familias Profesionales.

a.2. Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre. Ordenación General del Sistema Educativo LOGSE

En 1990 aparece la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE), es necesaria una reforma de FP, como queda reflejada en el preámbulo LOGSE “La Ley acomete una reforma profunda de la Formación Profesional en el capítulo cuarto del título primero, consciente del desfase entre la escolaridad obligatoria y la edad mínima laboral, la posibilidad del acceso a la Formación Profesional a quienes no concluyan positivamente la Educación General Básica, la configuración de esta FP como una vía secundaria pero, al tiempo, demasiado académica y excesivamente desvinculada y alejada del mundo productivo”.

La LOGSE intenta dar respuesta a los principales problemas que planteó la Ley General de Educación de 1970 ⁽⁸⁾.

1. Los alumnos tendrán una buena formación de base, apareciendo la Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) hasta los 16 años. En esta ESO se incluye la Formación Profesional de Base, que aportará elementos de formación tecnológica a todos los alumnos.
2. Se implantará una Formación Profesional Específica que se organizará en ciclos formativos de grado medio y de grado superior, exigiéndose las titulaciones de graduado en Educación Secundaria y de Bachiller para el

(8) GONZALO MUÑOZ, V., op, cit., pp. 129 ss

acceso a la Formación Profesional Específica de grado medio y superior respectivamente.

3. La Formación Profesional Específica se estructura en módulos y obliga a realizar prácticas en centros de trabajo. Esta estructura modular permite adaptarse al entorno socioeconómico del lugar donde se realice los estudios y conseguir dar respuesta a los cambios derivados de la evolución tecnológica, adaptando las competencias profesionales necesarias.
4. Una parte importante de la reforma en el diseño y elaboración de un “Catálogo de Títulos de Formación Profesional Reglada” y conseguir un sistema de actualización permanente de este catálogo. La elaboración de este Catálogo se realizó desde 1992-1996, participando agentes sociales (asociaciones empresariales y sindicatos) administraciones (autonómica y central) y órganos institucionales (técnicos, políticos y ejecutivo).

a.3. R.D. 676/1993, de 7 de mayo. Directrices Generales sobre los Título y las correspondientes enseñanzas.

El Real Decreto 676/1993 establece las directrices generales sobre los títulos y las correspondientes enseñanzas mínimas de formación Profesional.

La nueva Formación profesional se orienta, no sólo a la adquisición de conocimientos, sino sobre todo a la adquisición de competencias profesionales. El concepto de competencia profesional, debe de entenderse como el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes adquiridos a través de procesos formativos o de la experiencia laboral, que permiten desempeñar y realizar roles y situaciones de trabajo requeridos en el empleo.

El perfil profesional asociado al título se organizará en unidades de competencia, entendidas éstas como un conjunto de capacidades profesionales. Dichas capacidades profesionales se expresan a través de una serie de acciones o realizaciones profesionales con valor y significado en el empleo, que se esperan de aquellos que obtengan el título.

a.4. El I Acuerdo Económico y Social

El capítulo VI, Art. 16, firmado 1984, se recogía una serie de medidas en relación con la Formación Profesional Reglada: Realizar un estudio sobre las profesiones básicas. Se desarrolla un acuerdo de colaboración entre las organizaciones empresariales, el Ministerio de Educación y Ciencia y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para la realización de prácticas de los alumnos en las empresas. Se potencia la introducción de nuevas tecnologías en los centros de formación profesional. Se quiere potenciar las posibilidades y necesidades de la formación profesional entre los escolares.

a.5. El Consejo General de la Formación Profesional,

Lo autoriza la Ley 1/1986 de 17 de enero, su objetivo es unificar las políticas de formación (reglada y ocupacional), con una integración integradora, contando con la participación de representantes del gobierno, organizaciones sindicales y empresariales. También elabora y controla el **Programa Nacional de Formación Profesional**. Son dos programas: el Primero se aprueba en 1993 y tiene como objetivo actuar de instrumento de planificación global de la FP. El segundo aprobado en 1998, se consigue una FP que nos permitirá competir en igualdad de condiciones con los países de nuestro entorno.

El Consejo General de Formación profesional está adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, es un órgano consultivo, de participación institucional y de asesoramiento del gobierno en materia de FP reglada y ocupacional. Está integrado por organizaciones sindicales, empresariales y de la administración del estado.

La Ley 1/1986 fue modificada por la Ley 19/1997, de 9 de junio, las causas fueron las transferencias de competencias en materia de formación profesional a las Comunidades Autónomas, es decir, se modificó la composición del Consejo, dando entrada a los representantes de las Comunidades Autónomas y a las ciudades de Ceuta y Melilla.

Es preciso adaptar las normas de funcionamiento del Consejo General a la Ley 19/1997, por ello se aprueba el Reglamento de Funcionamiento del Consejo General de Formación Profesional, Real Decreto 1684/1997, de 7 de noviembre.

Se crea el **Instituto Nacional de las Cualificaciones** por el RD 375/1999, de 5 de marzo. Su objetivo es buscar una definición de las cualificaciones que ofrezca garantías técnicas y que recoja las aportaciones de todos los agentes e instituciones implicadas. Es un órgano rector vinculado al Consejo General de la Formación Profesional.

b. Formación Profesional Ocupacional.

La Formación Ocupacional no es parte integrante del Sistema Educativo Reglado. En un principio FPO era llevada por el Instituto Nacional de Empleo (INEM), posteriormente las Comunidades Autónomas serán las encargadas de gestionar esta formación, según van asumiendo las competencias en esta materia.

La Formación Ocupacional: es la destinada a potenciar la inserción y reinserción profesional de los desempleados que tienen dificultades para encontrar un puesto de trabajo que responda a sus aptitudes, mediante la cualificación, recualificación o actualización de sus competencias profesionales.⁹

El I Acuerdo Económico y Social de 1984, en su capítulo VI, Art. 16 adapta una serie de medidas: concluir el estudio en curso sobre familias profesionales a cargo del INEM. Programar los cursos y actividades formativas en contacto con las organizaciones sindicales y empresariales. Difundir las programaciones. Organizar las acciones formativas del modo más eficaz posible. Instrumentar medidas formativas especiales para pequeñas empresas de carácter artesanal. Destinar los medios técnicos y económicos adecuados por parte del INEM a la elaboración de planes-tipos a efectos de impartir formación teórica o tecnológica en los contratos de formación laboral.

⁹ ALUJAS RUIZ, J.A.: "Formación Ocupacional principal medida del eje de la formación de las políticas activas de mercado de trabajo en España". Boletín económico núm. 2825. (2004), pp. 15-28

La formación ocupacional se estructura en torno al Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (FIP), creado en el año 1985, con aporte financiero del Fondo Social Europeo (FSE) principalmente. Los objetivos que persigue este Plan son:

1. Facilitar y ampliar los sistemas de formación, reciclaje y reconversión profesional.
2. Atención prioritaria a los colectivos con mayores dificultades para encontrar empleo.
3. Modernizar y actualizar los contenidos formativos de los cursos.

El Plan FIP anualmente se ha ido modificando y adaptando a las nuevas necesidades.

El Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo ha dado una nueva regulación al Programa Nacional de Formación e Inserción Profesional (PNFP), los principales cambios son:⁽¹⁰⁾

- El traspaso de la gestión de la formación de los ocupados a la Fundación para la Formación Continua en las empresas (FORCEM).
- Las transferencias de las actividades del Plan FIP a las Comunidades Autónomas.
- La necesidad de complementariedad entre la FP Reglada y la FP Ocupacional.
- El contexto socioeconómico.

Este Real Decreto 631/1993 actualiza y mejora el Real Decreto 1618/1990, de 14 de diciembre, por el que se aprueba el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional. (Plan FIP).

El objetivo principal pretende una reordenación de las acciones de formación ocupacional poniendo un mayor énfasis en la reinserción profesional de aquellas personas en situación de paro.

¹⁰ Vid., nota 8.

Otro objetivo es tener unos criterios mínimos e iguales para todo el estado, es decir:

- Establecer los mecanismos que permiten garantizar una adecuada articulación de la formación ocupacional con los objetivos generales de la política de empleo
- La planificación plurianual de objetivos.
- La exigencia de unos requisitos mínimos que deben cumplir los centros colaboradores.
- La necesidad de establecer, con carácter general, las enseñanzas mínimas en cada especialidad para expedir los correspondientes certificados de profesionalidad.

Este Real Decreto vincula estrechamente la formación ocupacional a la inserción profesional prevé garantizar, mediante la expedición **de certificados de profesionalidad**, la adecuada transparencia del mercado de trabajo, a nivel interno y comunitario, en beneficio de empresas y trabajadores, y posibilita la convalidación o correspondencia entre los conocimientos adquiridos en la formación profesional ocupacional y las enseñanzas de formación profesional impartidas por el sistema educativo.

El Real Decreto 631/1993 potencia y actualiza el Observatorio Permanente de Ocupaciones y los Centros Nacionales de Formación Profesional Ocupacional (Art. 17, RD 631/1993).

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social elaborará un Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad que se coordinara con el Catálogo de Títulos Profesionales del Ministerio de Educación y Ciencia, con el fin de establecer el sistema de correspondencias y convalidación entre las enseñanzas de formación profesional reglada, la formación profesional ocupacional y la experiencia laboral.

Para adecuar la aplicación del Real Decreto 631/1993 se hace preciso desarrollar determinados aspectos de la nueva regulación, se hace a través de la Orden de 13 de abril de 1994, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción profesional.

En 1985 se inicia el Programa de Escuela Taller y Casas de Oficios, con carácter experimental. Es una medida para el fomento del Empleo Juvenil a través de la formación en alternancia con el trabajo y la práctica profesional, bajo la dirección y control del Instituto Nacional de Empleo. La actividad estaba relacionada con la rehabilitación del patrimonio, del medio ambiente, entorno urbano y la recuperación de oficios artesanales. Fue regulado por Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 29 de marzo de 1988, posteriormente la Orden de 3 de agosto de 1994 por la que se regulan los programas de escuelas taller y casas de oficios, las unidades de promoción y desarrollo y los centros de iniciativa empresarial y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas.

Los resultados obtenidos han sido muy positivos, fundamentalmente por dos motivos: han sido un instrumento adecuado de inserción de jóvenes en el mercado laboral, y un programa de cualificación y fomento de empleo, generador de iniciativas empresariales. Señalar que este programa ha servido de instrumento de cooperación internacional.

En esta Orden Ministerial se crean las Unidades de Promoción y Desarrollo y los Centros de Iniciativas Empresariales que serán los encargados, entre otras funciones de evaluar, programar y asesorar estos Proyectos.

Las diferentes reformas de la formación profesional hasta el Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo, **por el que se establece las directrices sobre los certificados de profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos de formación profesional ocupacional**, ha permitido dar una respuesta adecuada a la transformación constante de las cualificaciones exigidas por un mercado de trabajo cada vez más competitivo, debido a la globalización de la economía, y sometidas a incesantes innovaciones técnicas y organizativas.

El presente Real Decreto 797/1995 contempla la certificación de profesionalidad, como forma de acreditación de las competencias adquiridas a través de la formación profesional ocupacional y de la experiencia laboral, y prevé las correspondencias de los módulos profesionales de los ciclos formativos, a efectos de expedición de certificados de profesionalidad y las

convalidaciones de los módulos profesionales de formación profesional ocupacional, para completar los ciclos formativos de la formación profesional reglada.

c. Formación Profesional Continua.

La Formación Profesional de los trabajadores, hoy conocida como Formación Continua, prácticamente en España no existía.

Como afirman Gálvez et al (2005), la escasa importancia que tradicionalmente ha caracterizado a la formación continua en España, se debe a que la formación a través de la experiencia había primado sobre la educación formal en el puesto de trabajo. ¹¹.

La formación continua de los trabajadores ocupados es un instrumento esencial para el logro del reciclaje y la adquisición permanente de conocimientos, que les permitan adaptarse a un entorno laboral y tecnológico en continuo cambio. Todo ello constituye una de las claves para mejorar la competitividad de la economía. El objetivo de este apartado es analizar la evolución reciente de la formación continua en España y para ello comenzamos por:

c.1. Acuerdo Económico y Social (AES)

La configuración del subsistema de formación para el empleo vigente en España ha sido consecuencia de una larga sucesión de acuerdos, iniciativas legislativas y reglamentarias cuyo desarrollo parte del **Acuerdo Económico y Social (AES)** de 1984. Suscrito por los interlocutores sociales: Confederaciones Empresariales CEOE y CEPYME y Unión General de Trabajadores. En dicho acuerdo las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación del mercado del trabajo en España radica en el alejamiento de la formación profesional respecto de las necesidades reales de la mano de obra.

El AES en su Capítulo VI, “Contratación Laboral y Formación Profesional”, Art. 16 “Formación Profesional”, establece una serie de pautas a seguir para la reforma e impulso de la FP, tratando de mejorar su calidad y lograr una mayor

¹¹ RAHONA, LÓPEZ M.: “Papeles de Economía Española”. Fundación de las Cajas de Ahorros (FUNCAS). Núm 119, (2009). Madrid, pp.246-262

integración con los programas de empleo. Es el primer documento que refleja de una forma amplia e integradora la Formación Profesional en España.

Una de las medidas que adopta AES es constituir la creación del Consejo General de la Formación Profesional, dos años después, mediante Ley 1/1986, de 7 de enero, se crea dicho Consejo, que será el órgano que articule toda la reforma de Formación Profesional en España. Sus funciones serán elaborar y proponer al Gobierno para su aprobación, el Programa Nacional de Formación Profesional, informar sobre títulos y/o certificados profesionales, planes de estudio, evaluar y hacer el seguimiento de las acciones que desarrollen en materia de FP.

En 1991, El Consejo Nacional de Formación Profesional, adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales constituye una mesa de negociación entre las Organizaciones Empresariales (CEOE Y CEPYME), las Sindicales más representativas (CCOO y UGT), para abordar la situación de la formación continua.

c.2.1 Acuerdo Nacional de Formación Continua

El 22 de diciembre de 1992 se firma el **I Acuerdo Nacional de Formación Continua**, supuso una bifurcación institucional y nominal¹² de la formación dirigida a personas desempleados y la dirigida a trabajadores ocupados, conservando la primera la denominación tradicional de formación profesional ocupacional y la segunda se pasa a llamar formación continua.¹³

Se firma el **I Acuerdo Tripartito sobre la Formación Continua** en diciembre de 1992, considera que la formación profesional de los trabajadores ocupados constituye una responsabilidad principal de trabajadores y empresarios, y en consecuencia les corresponde a ellos la gestión e impartición de la misma. Se constituye la Fundación para la Formación Continua (FORCEM), cuyos órganos de gestión tenían carácter bipartito, con representantes de organizaciones empresariales y sindicales. El objeto es la administración y gestión de los fondos con destino a la formación continua de los trabajadores ocupados,

12 PÉREZ DIAZ, V & RODRÍGUEZ, J.C: "La Educación Profesional en España. Taurus Ediciones S.A. Grupo Santillana.(2002), p 406
13) Vid., nota 2.

impulsar la elaboración de criterios orientativos para la elaboración de planes de formación, tanto de empresas como agrupados.¹⁴

Este primer acuerdo supuso la creación de un subsistema de formación continua que intenta acomodar sus políticas de formación profesional a una realidad industrial y económica, tratando de establecer una conexión directa entre el mundo laboral y formativo.¹⁵ Supuso un impulso al esfuerzo formativo desarrollado por las empresas españolas de cara a la consecución de objetivos relacionados con el aumento de la cualificación de los trabajadores, la mejora de empleabilidad de aquellos colectivos con mayores dificultades de inserción laboral, la mejora de la competitividad de la empresa y su adaptación a los cambios económicos y tecnológicos.¹⁶

c.3. II Acuerdo Nacional de Formación Continua

El II Acuerdo Nacional de Formación Continua se firma en 1997, las novedades a señalar son:

- Incorporación del sistema de gestión de formación continua al Sistema Nacional de Formación Profesional.
- Se amplía a nuevos colectivos (Trabajadores del régimen especial agrario, autónomos, trabajadores acogidos a expedientes de regulación, etc.).
- Podrán presentar planes de Empresas aquellas que cuenten con 100 ó más trabajadores.
- Se podrán presentar Planes de Formación intersectoriales que afecten a actividades formativas que tengan un componente común a varias ramas de actividad.
- Aumenta el número de horas para pedir el Permiso Individual Retribuido de Formación.

A continuación se firmó el II Acuerdo Tripartito encargado de establecer la estructura y financiación del subsistema de formación continua. Este acuerdo garantiza la unidad de caja de la cuota de FP, el mantenimiento a nivel estatal

¹⁴ y ¹⁶ Vid., nota 2.

¹⁵ Vid., nota 11.

del control de los fondos provenientes de la cuota FP, el protagonismo de los agentes sociales, empresas y trabajadores en la gestión FP y los acuerdos alcanzados en el marco de la Negociación Colectiva, Convenios Colectivos y Acuerdos Específicos, en desarrollo del Acuerdo Nacional de Formación Continua, constituyen conjuntamente la estructura del subsistema en su respectivo ámbito.

El balance realizado del I y II Acuerdo de Formación Continua (1993-2000) ha sido positivo teniendo en cuenta:

- Según el FORCEM en el año 2000 la población ocupada recibía un 15% de formación (en 1992 era de un 2%).
- El presupuesto del año 2000 era de 123.238 millones de pesetas (en 1992 era de 19.035 millones).
- El aumento de formación en colectivos con mayores dificultades de formación y empleo. Mujeres un 40%, trabajadores no cualificados un 30%, mayores de 45 años un 19% en 1999 (comparado con 1994 Mujeres un 26%, trabajadores no cualificados un 11%, mayores de 45 años un 16%).
- Estos acuerdos ayudaron a crear una cultura de la formación entre los trabajadores y la empresa.

El lado negativo sería la calidad de la formación, la mayoría de las acciones formativas han sido de carácter transversal, informática del usuario, seguridad e higiene en el trabajo, inglés, mantenimiento industrial, etc. Estas acciones han carecido de una evaluación y un seguimiento. También ha faltado una planificación global de las acciones desde una perspectiva de un Sistema Nacional de Cualificaciones que permita que sea posible la certificación y así desarrollar un itinerario formativo para los trabajadores.¹⁷

c.4. III Acuerdo Nacional de Formación Continua

En diciembre de 2000 se firma el **III Acuerdo Nacional de Formación Continua**, el modelo bipartito de gestión es sustituido por un modelo tripartito, en el que, además de las organizaciones empresariales (CEOE, CEPYME) y

¹⁷) Vid., nota 8.

sindicales (UGT; CCOO y CIG), participa la administración. A partir de este momento, la formación continua se gestiona por la Fundación Tripartita para la Formación para el Empleo, sucede a FORCEM. Las novedades de este III Acuerdo son:

- Se incluye una nueva modalidad de iniciativas de formación dirigidas a las empresas de economía social.
- Se diferencia de forma explícita la convocatoria de demanda (formación en la empresa), de la convocatoria de oferta (formación gestionada por los principales agentes sociales).

De esta forma, las distintas negociaciones entre los agentes sociales y la Administración permitieron dotar al sistema de formación continua de unos recursos financieros para las empresas y los trabajadores. También permitieron desarrollar un modelo de gestión basado en la concertación social y en desarrollo de instituciones paritarias y sectoriales, que han contribuido a mejorar las relaciones de los agentes sociales entre sí y de éstos con el gobierno.¹⁸

La formación continua fruto de los Acuerdos firmados ha contribuido al desarrollo del diálogo social y de la negociación colectiva en distintos ámbitos de actuación, a través sobre todo de la constitución de comisiones paritaria sectoriales y territoriales y de la consideración de la formación como materia objeto de concertación en las empresas y su inclusión en el contenido de los convenios colectivos.¹⁹

Dos años después, con la aprobación de la ley 5/2002, de 19 de junio, establece el **Sistema Nacional de cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP)** formado por instrumentos y acciones necesarias para promover y desarrollar la integración de las diferentes ofertas de la formación profesional, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales.

¹⁸ Vid., nota 11.

¹⁹ Vid., nota 2.

El SNCFP se crea para dar respuestas a las demandas de cualificaciones de las personas y de las empresas en una sociedad en continuo proceso de cambio e innovación.

Los objetivos de la SNCFP son:

- Orientar a la formación a la demanda de cualificaciones de las organizaciones productivas.
- Facilitar la adecuación entre la oferta y la demanda del mercado de trabajo.
- Extender la formación a lo largo de la vida, más allá del periodo educativo tradicional y fomentar la libre circulación de trabajadores, por lo que cumple una función esencial en el ámbito laboral y formativo.

Uno de los instrumentos del **SNCFP** es el **Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP)**, está regulado por el Real Decreto 1128/2003, 5 de septiembre. Ordena las cualificaciones profesionales más significativas del sistema productivo español, identificadas en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional.²⁰ Las cualificaciones profesionales se estructuran en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional (Art. 2 del Real Decreto 1128/2003).

La centralización del modelo organizativo y de gestión de la formación continua, articulado sobre las funciones atribuidas a una Fundación de ámbito nacional, fue objeto de impugnación por las Comunidades Autónomas de Galicia y Cataluña, entendía que vulneraban el reparto competencial establecido en la Constitución y en el Estatuto de Autonomía. Las sentencias del Tribunal Constitucional 95/2002, de 25 de abril y 190/2002, de 17 de octubre, resuelven ambos recursos declarando que la gestión de las acciones de formación continua corresponde a las comunidades.

Estos pronunciamientos del Tribunal Constitucional hacían obligados un cambio en el modelo de organización y gestión de la formación continua otorgando un mayor protagonismo a las Comunidades Autónomas en la gestión de los fondos y en la cesión de las ayudas.

20 ARIAS FERNÁNDEZ, M.J.: "La importancia de la Formación para el Empleo". C.M.T. Cuaderno del Mercado de Trabajo. Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (2009), pp.121-129.

c.5. Hacia un Nuevo Modelo de Gestión de la Formación Continua: Real Decreto 1046/2003.

Como consecuencia de todo ello, y sin esperar al vencimiento de los terceros Acuerdos de Formación Continua, el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, estableció una nueva regulación del subsistema de formación profesional continua. Supone la primera revisión en profundidad del sistema de formación continua desde su creación en 1993. El modelo de gestión que estableció este Real Decreto, era armonizar el conjunto de intereses en juego, atribuyendo a cada uno de los diferentes actores del sistema unas funciones concretas. De esta forma, tanto los poderes públicos (Estado y Comunidades Autónomas), como los interlocutores sociales (las empresas y sindicatos), tenían un espacio propio y unas tareas que desempeñar en la planificación y ejecución de las diferentes iniciativas de formación continua.²¹.

La reforma de Real Decreto 1046/2003 tiene los siguientes objetivos principales:²²

- El impulso de la formación de demanda mediante un sistema de bonificaciones en las cuotas de formación profesional de todas las empresas que formen a sus trabajadores.
- El aumento de de la tasa formativa de la PYME.
- La extensión de la formación que se oferta directamente a los trabajadores.
- El aumento de la participación en formación continua de los colectivos más desfavorecidos (mujeres, discapacitados, mayores de 45 años, y trabajadores no cualificados).
- El incremento de la calidad de las acciones formativas.
- La simplificación y desburocratización de los procedimientos para los usuarios.

²¹ Vid., nota 2.

²² Vid., nota 11.

c.6.IV Acuerdo Nacional de Formación Continua

El 1 de febrero de 2006, los interlocutores sociales (CEOE y CEPYME por la empresarial, CCOO y UGT por los sindicatos) suscriben el IV Acuerdo Nacional de Formación, el objetivo es promover un modelo integrado de formación para el empleo que contribuya avance de la formación y el aprendizaje permanente en España.

El IV Acuerdo Nacional de Formación, sigue los principios instaurados por la Ley de las Cualificaciones y de la Formación profesional y las reformas promovidas por el Real Decreto 1046/2003.

El **IV Acuerdo Nacional de Formación** propone de forma específica potenciar la formación de demanda, es decir la formación que responde más directamente a las necesidades de la empresa. Se trata de facilitar los mecanismos de estímulo que permitan a todas las empresas ejercer el derecho a diseñar y gestionar la formación de sus trabajadores en el marco de la estrategia empresarial y profesional. El Acuerdo propone optimizar los recursos financieros, lo que se refiere a la cuota empresarial y trabajadores, poniéndolo al servicio del desarrollo permanente de las competencias y cualificaciones.²³

Las principales novedades de este **IV Acuerdo Nacional de Formación** son:

- La integración de los subsistemas de formación ocupacional y continua en el marco del aprendizaje a lo largo de la vida. La formación ocupacional y la continua se integran en la denominada formación profesional para el empleo, eliminando la barrera entre la población ocupada y desempleada en la perspectiva de la consecución del pleno empleo y fomentando la cohesión social.
- Pretende impulsar la certificación profesional, se pretende facilitar el aprendizaje permanente de todos los ciudadanos mediante una formación abierta, flexible y accesible, estructurada de forma modular, que favorezca la transparencia de los mercados de trabajo a empleadores y a trabajadores.²⁴

²³ Vid., nota 2.

²⁴ Vid., nota 11.

También en este Acuerdo se abordan aspectos referidos a los programas de formación en alternancia con el empleo, contrato para la formación y programas públicos de formación y empleo, la impartición de la oferta formativa, la realización de acciones de apoyo y acompañamiento, la estructura organizativa del sistema, la certificación de la formación, la atención a la calidad y evaluación del sistema, su seguimiento, control y la financiación del mismo.

La formación continua se financia mediante los fondos procedentes de las cuotas de formación profesional que aportan las empresas y trabajadores, y con las ayudas aportadas por el Fondo Social Europeo. Según datos de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, El Fondo Social Europeo financió en el 2004 el 25% y en el 2005 y 2006 un 19%. Asimismo, las comunidades autónomas podrán destinar fondos propios para financiar la gestión de iniciativas de formación para el empleo, mediante las fórmulas de financiación que aquéllas determinen en el desarrollo de sus facultades de auto organización.

La distribución de los fondos entre las distintas iniciativas de formación continua se realizaba anualmente por el Servicio Público de Empleo Estatal, previo informe de la Comisión Tripartita de Formación Continua. Las iniciativas de formación se agrupan en tres grandes grupos:

- Formación de demanda, realizada por las empresas
- Formación de oferta, se realiza mediante contratos programas con los agentes sociales para la formación de los trabajadores.
- Acciones complementarias y de acompañamiento a la formación, realiza acciones de investigación o innovación cuando sea de mejora de la formación en los ámbitos sectorial o intersectorial o para la difusión y promoción del conjunto del sistema.

El balance realizado, según la Fundación Tripartita para la formación en el Empleo, del periodo 2004-2006 de formación continua es el siguiente: ²⁵

²⁵ Vid., nota 11.

- La principal fuente de financiación son las cuotas que pagan las empresas y los trabajadores. Año 2004 el 75%, el 2005 y 2006 el 81%.
- En el año 2006 la financiación a la formación continua se distribuyó de la siguiente forma: Formación de oferta el 57,1 %, la formación de demanda un 28,8%, trabajadores de las administraciones públicas un 8,4%, acciones complementarias un 2,1%
- Incremento notable del número de participantes en acciones formativas, tanto de oferta como de demanda, pasando de 628.000 trabajadores en 2004 a 1.956.723 en el año 2006.
- Incremento de empresas que proporcionan formación continua a sus trabajadores, en 2004 era de 32.000 empresas, en el 2006 la cifra es de 89.000 empresas.
- El número de varones que participan en las acciones formativas se acerca al 60%, las mujeres pasan ligeramente del 40%, resultando similar a la proporción de mujeres que trabajan, según la encuesta de población activa (EPA) es el 38,8 % en 2006.

c.7. Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo (RDFE)

c.7.1. Configuración General del Subsistema de FP para el Empleo

Después de trece años de vigencia de dos modalidades diferenciadas de formación profesional en el ámbito laboral -la formación ocupacional y la continua-, resulta necesario integrar ambos subsistemas en un único modelo de formación profesional para el empleo. (Art. 1 RDFE)

El objeto de este RD es regular las distintas iniciativas de formación que configuran el subsistema de formación profesional para el empleo, su régimen de funcionamiento y financiación, así como su estructura organizativa y de participación institucional. (Art. 2 RDFE).

Esta norma se propone impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

Los fines de la formación para el empleo son: Formarse a lo largo de la vida, proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuadas, mejorar la productividad y competitividad de las empresas y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

Los principios que inspiran la regulación del nuevo subsistema son: la transparencia, calidad, eficacia y eficiencia. La unidad de caja. La unidad de mercado de trabajo y libre circulación de los trabajadores. La colaboración entre las Administraciones competentes. La vinculación del subsistema con el diálogo social y la negociación colectiva sectorial. El Sistema Nacional de Cualificaciones. La participación de los interlocutores sociales y el ejercicio del derecho a la formación profesional para el empleo.

El subsistema de formación profesional para el empleo está integrado por cuatro ejes:

- **La formación de demanda,**

Se refiere a las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación que disfrutan los trabajadores financiados total o parcialmente con fondos públicos.

- **La formación de oferta,**

Aquella dirigida a ofrecer a los trabajadores (ocupados o desempleados), una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo.

- **La formación en alternancia con el empleo,**

Es la que imparten en el marco de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo y formación, programas de escuela taller, casas de oficios, talleres de empleo, permitiendo al trabajador compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo.

- **Las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación,**

Son aquellas que permiten mejorar la eficacia del subsistema de formación profesional para el empleo.

La formación de los empleados públicos se desarrollará a través de los planes específicos que se promuevan conforme a lo establecido en los acuerdos de formación que se suscriban en el ámbito de las Administraciones Públicas. Este colectivo podrá participar en los planes de formación intersectoriales, con el límite de un 10% sobre el total de participantes

El Real Decreto 395/2007, en su art. 5.3 determina los colectivos prioritarios a la hora de participar en las acciones formativas; tales prioridades persiguen el objetivo de garantizar el acceso a la formación aquellos colectivos que tienen mayores dificultades de inserción.

- **Desempleados:**

Mujeres, jóvenes, discapacitados, afectados y víctimas del terrorismo, violencia de género, desempleados de larga duración, mayores de 45 años y personas en riesgo de exclusión social

- **Ocupados:**

Trabajadores de pequeña y mediana empresa, mujeres, afectados y víctimas de terrorismo, y de violencia de género, mayores de 45 años, trabajadores de baja cualificación y discapacitados.

Las iniciativas de formación que se realizarán en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo se financiarán con fondos provenientes de las siguientes fuentes:

- **La cuota de formación profesional** que abonan las empresas y trabajadores y que fija para cada ejercicio de Ley Presupuesto General del Estado, se recoge en la disposición adicional 8ª del RDFE.

- **Las ayudas provenientes del Fondo Social Europeo** que deben destinarse fundamentalmente a la formación de trabajadores desempleados.
- **Las aportaciones específicas establecidas en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal.**
- **Los fondos que las Comunidades Autónomas puedan destinar para financiar iniciativas de formación para el empleo**

c.7.1.1. Acciones Formativa

Se caracterizan por estar dirigidas a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales de los trabajadores.

La oferta formativa dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad tendrá un carácter modular con el fin de favorecer la acreditación parcial acumulable de la formación recibida y posibilitar al trabajador que avance en su itinerario de formación profesional cualquiera que sea su situación laboral en cada momento.

La formación podrá impartirse de forma presencial, a distancia convencional y una nueva fórmula novedosa es la teleformación.

No tendrán la consideración de acciones formativas incluidas en el subsistema de formación profesional para el empleo las actividades de índole informativo o divulgativa cuyo objeto no sea el desarrollo de un proceso de formación, tales como jornadas, simposios y congresos (Art.7.4RDFFE).

c.7.1.2. Centros y entidades formativas

Las ofertas de formación para el empleo las podrán impartir:

- **Las administraciones públicas** a través de sus centros de referencia:
 - **Centros de Referencias Nacional;** especializados por sectores productivos, llevarán a cabo acciones de carácter experimental e innovación.

- **Centros Integrados de FP;** impartirán al menos la ofertad del Catálogo Nacional de Cualificaciones conducentes a los Títulos de FP y Certificados de Profesionalidad.
- **Otros centros públicos;** especializados en impartir formación profesional para el empleo, que cuenten con instalaciones y equipamientos adecuados.
- **Las Organizaciones Empresariales y Sindicales** y otras entidades beneficiarias de los planes dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados.
- **Las empresas que desarrollen acciones formativas** para trabajadores o desempleados con compromisos de contratación.
- **Los Centros Integrados de Formación Profesional,** de titularidad privada y los demás centros o entidades de formación, públicos o privados, acreditaos por la Administraciones competentes para impartir formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad.

Habrá una única red de Centros de Referencia Nacional que será coordinada por la Administración General del Estado con la colaboración de las Comunidades Autónomas y las Organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

c.7.2. La Formación de Demanda

Es aquella formación que responde a las necesidades de formación de las empresas y trabajadores. Comprende dos tipos de iniciativas formativas; **las acciones formativas programadas por la empresa** para mejorar y adaptar las cualificaciones de sus trabajadores. Y **los permisos individuales.**

Las acciones formativas programadas por le empresa deben tener relación con la actividad empresarial, y puede ser específica como general.

El permiso individual este RDFE lo concibe como la autorización que concede la empresa a un trabajador para realizar una acción formativa que esté reconocida en una titulación oficial, incluidos los títulos y certificados de

profesionalidad, con el fin de favorecer su desarrollo personal y profesional. La denegación por parte de la empresa debe estar motivada por razones organizativas o de producción.

Se puede hablar de dos tipos de permiso individual; el que tiene una finalidad técnico-profesional por estar conectado con las cualificaciones profesionales del trabajador, y aquel otro que tiene una finalidad de mejora de la formación cultural o general al margen de la profesión u oficio que ejerce. Señalar que la formación no esté incluida en las acciones formativas que la empresa desarrolla.

El permiso individual se financia íntegramente con el crédito anual de bonificaciones para la formación del que dispone la empresa y con el crédito adicional previsto en el art. 13.3 RDFE.

Las acciones formativas que integran la formación de demanda están sujetas a un procedimiento de información y consulta con los representantes legales de los trabajadores en las empresas (RLT). En el Art. 15 del RDFE establece la información que el empresario debe de trasladar al RLT a efectos de que puedan emitir un informe:

- Denominación, objetivos y descripción de las acciones a desarrollar.
- Colectivos destinatarios y número de participantes en las acciones.
- Calendario previsto de ejecución
- Medios pedagógicos
- Criterios de selección de los participantes
- Lugar previsto de impartición de las acciones formativas
- Balance de las acciones formativas desarrolladas durante el ejercicio precedente.

Los RLT deben emitir un informe sobre las acciones formativas a desarrollar por la empresa en un plazo de 15 días desde la recepción de la documentación. Si el informe es favorable se puede iniciar las acciones. Si

surgen discrepancias se abre un plazo de 15 días para resolver las discrepancias entre la empresa y RLT. Si el informe no se emite se entenderá cumplido dicho trámite.

Si la empresa no tiene RLT, será necesaria la conformidad de los trabajadores.

La Organización y gestión de las acciones formativas planificadas por la empresa puede efectuarla la empresa de forma directa o bien contratarla con un centro especializado, que este a su vez no podrá subcontratar la coordinación de dichas acciones.

Las empresas también pueden agruparse con el objetivo de organizar la formación de sus trabajadores, deberán asignar una entidad organizadora que gestione el correspondiente programa formativo, puede ser cualquier empresa que forme el grupo o una entidad que tenga entre sus actividades la realización de acciones formativas.

A las Pymes se deberá prestar asesoramiento e información sobre los centros y entidades de formación existentes incluidos los del sistema educativo.

La formación de demanda se financia mediante un sistema de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social. Es decir, las empresas que cotizan por formación profesional disponen de un crédito anual para formación de sus trabajadores, que pueden hacer efectivos mediante la aplicación de una bonificación en dichas cuotas una vez realizada la correspondiente acción formativa. En este RDFE se incorpora algunas novedades dirigidas a permitir a las empresas conocer el crédito disponible, agilizar los trámites de ejecución, simplificar las exigencias formales y de comunicación y favorecer el uso de crédito en las pequeñas empresas.

Las empresas disponen de un crédito para la formación de sus trabajadores cuyo importe resulta de aplicar a la cuantía ingresada por la empresa el año anterior en concepto de cuota de formación profesional un porcentaje que anualmente se establece por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. El porcentaje es inversamente proporcional al volumen de plantilla, es decir cuánto más pequeña es la empresa mayor es el porcentaje de bonificación. Se

garantiza un crédito mínimo que puede ser superior a la cuota de FP de la empresa.

Para completar la financiación se exige a las empresas un esfuerzo inversor participando con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores, deben dedicar unos porcentajes mínimos que se establezcan en función del tamaño de la empresa. Para facilitar el acceso a la formación de la pequeña empresa el RDFE prevé que las empresas de menos de 10 trabajadores puedan quedar exentas (Art.8.2 de la orden TAS/2307/2007). La obligación de cofinanciación tampoco se aplica a los permisos individuales (Art. 14.2 del RDFE)²⁶

c.7.3. La formación de oferta.

Tiene por objeto ofrecer a los trabajadores, ocupados o desempleados, una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo, que atienda a los requerimientos de la productividad y competitividad de las empresas y a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores.

La formación de oferta persigue incentivar y facilitar la participación y el acceso de los trabajadores a la oferta formativa dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, para lo cual se establecerá una oferta de formación modular que favorezca la acreditación parcial acumulable de la formación recibida. Las administraciones realizarán también una oferta formativa que cubra los ámbitos ocupacionales que aún no dispongan los certificados de profesionalidad.

La oferta de formación para el empleo tiene lugar en el ámbito estatal y autonómico.

La programación y gestión de la oferta formativa en el ámbito estatal abarca las siguientes acciones (Art. 22.1 RDFE)

- Planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados.

²⁶ Vid., nota 2.

- Programas específicos que establezca el SEPE para la formación de personas con necesidades formativas especiales o dificultades de inserción.
- Formación para personas privadas de libertad y militares de tropa y marinería.
- Formación con compromisos de contratación dirigidos prioritariamente a desempleados y a trabajadores inmigrantes en su país de origen.

La formación de oferta en el ámbito autonómico incluye los siguientes planes y acciones (Art. 23.2 RDFE)

- Planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados.
- Acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados
- Programas específicos para la formación de trabajadores con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para su inserción o recualificación profesional.
- Planes de formación dirigidos prioritariamente a los desempleados.

Los planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados pueden tener carácter sectorial; acciones dirigidas a la formación de trabajadores de un sector productivo concreto de interés general, se deberán respetar criterios y prioridades establecidos en la negociación colectiva estatal. o intersectorial; acciones formativas dirigidas al aprendizaje de competencias transversales a varios sectores de la actividad económica o competencias específicas de un sector para el reciclaje y recualificación profesional de trabajadores de otros sectores, incluida la dirigida a la capacitación para la realización de funciones propias de la representación legal de los trabajadores.

La ejecución de los planes de formación de ámbito estatal dirigidos de forma prioritaria a los trabajadores ocupados se llevará a cabo mediante convenios suscritos en el marco del Sistema Nacional de Empleo entre el Servicio Público de Empleo Estatal y las siguientes organizaciones o entidades:

- Cuando se trate de planes intersectoriales las asociaciones empresariales y sindicales más representativas, organizaciones de economía social más representativas y las organizaciones de autónomos más representativas.
- Cuando se trate de planes sectoriales, las asociaciones empresariales, organizaciones sindicales más representativas y los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal

La ejecución de los planes de formación autonómica se llevará con las mismas organizaciones que en ámbito estatal y las representativas en el ámbito territorial.

Los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores desempleados tienen como objetivo la inserción o reinserción laboral de los trabajadores desempleados en los empleos requeridos por el sistema productivo. Su programación deberá atender a las necesidades de cualificación y a las ofertas de empleo detectadas, corresponde a las Comunidades Autónomas. La oferta formativa de los planes dirigidos prioritariamente a los desempleados tenderá a incluir acciones formativas dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad (Art. 25 del RDFE).

Se potenciarán acuerdos con empresas para la realización de prácticas profesionales, intercambio de tecnología y de personal de expertos y la utilización de infraestructuras y medios técnicos y materiales.

Las prácticas nunca supondrán la existencia de relación laboral entre empresas y alumnos. Se debe poner en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las prácticas que se realicen en las empresas y una relación de los alumnos que las realicen.

Las empresas recibirán una compensación económica por alumnos y hora de prácticas.

Los trabajadores desempleados podrán recibir ayudas en concepto de transportes, manutención y alojamiento. También podrán establecerse ayudas para conciliar la asistencia a la formación con el cuidado de niños menores de seis años o de familiares dependientes. Estas compensaciones se financiarán en régimen de concesión directa.

La financiación de la formación de oferta que no ejecute directamente la propia administración es a través de subvención. El procedimiento ordinario para la concesión de subvenciones es el de concurrencia competitiva o concurso.

c.7.4. La formación en alternancia con el empleo

Tiene por objeto la adquisición de las competencias profesionales de una ocupación mediante un proceso mixto, de empleo y formación, que permita al trabajador compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo.

Esta modalidad formativa incluye la formación profesional que se imparte:

- ***Marco del contrato para la formación.***

El contrato en formación es un instrumento jurídico que canaliza el aprendizaje en alternancia de un oficio o puesto de trabajo cualificado, posibilitando la adquisición de la formación teórico y práctica necesaria para su ejercicio.

La parte teórica se impartirá fuera del horario de trabajo y su duración irá en función de módulo formativo que realice, nunca será inferior al 15% de la jornada prevista en el contrato., La formación será acreditable y relacionada con las unidades de competencia de los certificados de profesionalidad o con la Enseñanza de Secundaria Obligatoria.

La parte práctica se completará con la asistencia tutorial en el puesto de trabajo.

La distribución entre la teoría y la práctica se acordará en Convenio Colectivo

- **Marco de los programas públicos de empleo-formación.**

Su finalidad es mejorar la cualificación y mejorar las posibilidades de empleo de algunos colectivos desempleados.

La oferta formativa estará vinculada a las unidades de competencia de los certificados de profesionalidad y al oficio o puesto de trabajo previsto en el contrato de trabajo.

Los programas públicos que combinan formación y empleo eran las escuelas-taller, casas de oficios, talleres de empleo.

c.7.5. Acciones de apoyo y acompañamiento de la formación

Estas acciones están dirigidas de forma genérica, a mejorar la eficacia del subsistema en su conjunto, distinguiendo la realización de:

- **Estudios de carácter general o sectorial:**

Se encomienda a las administraciones competentes, que podrán efectuarlos con sus propios medios o mediante contratación externa. Dichos estudios deberán planificar en el marco del programa anual de trabajo del Sistema Nacional de Empleo a fin de garantizar la complementariedad de los que se promuevan por las distintas Administraciones.

- **Acciones de investigación e innovación:**

El Ministerio de Trabajo e Inmigración efectúe una planificación plurianual de las mismas en el marco de los criterios prioridades generales propuestos por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en cada sector de actividad a amparo de la negociación colectiva sectorial estatal y teniendo en cuenta las propuestas efectuadas por las Comunidades Autónomas.

- **Sistema integrado de información y orientación profesional:**

Su objetivo es asesorar a los trabajadores sobre las oportunidades de formación y empleo y las posibilidades de acreditación y reconocimiento de sus cualificaciones.

c.7.6. Evaluación del sistema

La nueva ordenación de la formación profesional para el empleo expresa una preocupación por la calidad de la oferta formativa y del subsistema en su conjunto, para ello las administraciones competentes elaborarán un plan de evaluación anual que contengan:

- La mejora de la competitividad de la empresa.
- El impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo.
- La eficacia del sistema en cuanto al alcance de la formación.
- La adecuación de las acciones a las necesidades del mercado y la empresa.
- Eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.

Los responsables de ejecutar los planes de formación elaborarán una evaluación de calidad de la formación. Los propios alumnos también participaran en la evaluación de calidad cumplimentando un cuestionario.

c.7.7. Estructura organizativa y de participación del subsistema

- ***Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.***

Es el principal órgano de consulta y de participación de las Administraciones Públicas y los Interlocutores sociales en el subsistema de formación profesional para el empleo. Carácter paritario y tripartito.

- ***Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales.***

Órgano de encuentro de los Servicios Públicos de Empleo en materia de formación para el empleo entre la Administración del Estado y las Comunidades Autónomas.

- ***Comisión Estatal de Formación.***

Se constituirá en el seno del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, para el desarrollo de sus funciones, manteniendo el carácter paritario y tripartito.

- ***Fundación Tripartita***

Actúa como entidad colaboradora del Sistema Público de Empleo Estatal en la convocatoria de las subvenciones que efectúe dicho organismo para la realización de actividades formativas. Está dirigida por un patronato constituido por la Administración Pública con representación del Ministerio de Trabajo e Inmigración y de las Comunidades Autónomas y por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

- ***Comisión Mixta Estatal de Formación y Comisiones paritarias sectoriales.***

Es un ente paritario surgido de la negociación colectiva, su misión es velar por el cumplimiento del pacto y resolver las discrepancias que surjan con motivo de su aplicación y la de fijar los criterios orientativos y las prioridades de la oferta formativa sectorial dirigida a los trabajadores.

El balance realizado para la formación en el Empleo, a partir del 2007 de formación continua es el siguiente, según un estudio de más de 500 compañías realizado por la Consultora Accenture y datos del Club de Benchmarking de Recursos Humanos:

- El gasto en formación que las empresas realizan en España ha caído a niveles de hace 10 años. En el año 2005 los gastos de formación que realizaban las empresa suponían 1,20% del total de los gastos de personal, en 2010 era del 0,68%.
- En el año 2012 el gobierno recortó drásticamente el presupuesto de los fondos destinados a la formación continua de los trabajadores gestionada por los empresarios, sindicatos y estado, a través de la Fundación Tripartita, con una rebaja del 56%, siendo la cantidad de 184 millones de euros.

- En España el porcentaje de trabajadores que realizar formación continua está en el 25% y cayendo como los fondos destinados a ella, mientras que en Estados Unidos es el 80% y la media europea se sitúa en el 40% de trabajadores que realiza formación continua.

c.8. Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad. ²⁷

Real Decreto 1675/2010, de 10 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación.

Real Decreto 189/2013, de 15 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación

Los certificados de profesionalidad son el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la administración laboral.

Acreditación el conjunto de competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral identificable en el sistema productivo sin que ello constituya regulación del ejercicio profesional.

Tienen carácter oficial y validez en todo el territorio nacional y son expedidos por el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas.

Se obtienen a través de dos vías:

- Superando todos los módulos que integran el certificado de profesionalidad.

²⁷ Servicio Público de Empleo Estatal

- Siguiendo los procedimientos establecidos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

Por otro lado, el Real Decreto 189/2013, de 15 de marzo, tiene por objeto introducir las modificaciones de la regulación de los certificados de profesionalidad en relación con el nuevo contrato para la formación y el aprendizaje, con la formación profesional dual, así como en relación con su oferta e implantación y con aquellos aspectos que dan garantía de calidad al sistema. También, normaliza los requerimientos para la acreditación de centros con oferta de teleformación, así como de sus tutores-formadores, amplía la participación en la oferta formativa a los centros de iniciativa privada y a las empresas y establece medidas para favorecer la gestión eficaz de esta oferta y para mejorar el seguimiento de la calidad en el desarrollo de la actividad formativa.

c.9. REAL DECRETO 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional²⁸

Los Centros de Referencia Nacional, que se conciben como una institución al servicio de los sistemas de formación profesional, deben facilitar una formación profesional más competitiva y responder a los cambios en la demanda de cualificación de los sectores productivos. Su trabajo debe ser, por lo tanto, un referente orientador para el sector productivo y formativo.

Se distinguen por programar y ejecutar actuaciones de carácter innovador, experimental y formativo en materia de formación profesional, de modo que sirvan de referente al conjunto del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional para el desarrollo de la formación profesional. Estarán organizados en una Red de Centros de Referencia Nacional de formación profesional.

²⁸ Servicio Público de Empleo Estatal.

c.10. Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

Tiene por objeto establecer el procedimiento y los requisitos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por las personas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, así como los efectos de esa evaluación y acreditación de competencias, y tiene alcance y validez en todo el territorio del Estado.

Los fines del procedimiento que se regula en este Real Decreto son:

- Evaluar las competencias profesionales que poseen las personas, adquiridas a través de la experiencia laboral y otras vías no formales de formación.
- 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.
- Facilitar a las personas el aprendizaje a lo largo de la vida y el incremento de su cualificación profesional, ofreciendo oportunidades para la obtención de una acreditación parcial acumulable, con la finalidad de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título de formación profesional o certificado de profesionalidad.

c.11. Ley 2/2011, Economía Sostenible

En el Título II, capítulo VII referido a formación profesional recoge los objetivos perseguidos por la Ley en esta materia, destacándose los relativos a facilitar la adecuación de la oferta formativa a las demandas del sistema productivo mediante un sistema de actualización y adaptación ágil del Catálogo Nacional de las cualificaciones profesionales y de los títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad, ampliar la oferta de formación profesional, regular y facilitar la movilidad entre formación profesional y el resto de las enseñanzas del sistema educativo, avanzar en la integración de la formación

profesional en el conjunto del sistema educativo o, entre más, reforzar la cooperación de las administraciones educativas.

c.12. Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

El presente Real Decreto-Ley en su capítulo I: “**Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores**”, en su **Art. 2** “apuesta por una formación profesional que favorezca el aprendizaje permanente de los trabajadores y el pleno desarrollo de sus capacidades profesionales. El eje básico de la reforma en esta materia es el reconocimiento de la formación profesional como un derecho individual, reconociéndose a los trabajadores un permiso retribuido con fines formativos. Asimismo, se reconoce a los trabajadores el derecho a la formación profesional dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. También se prevé que los Servicios Públicos de Empleo otorgarán a cada trabajador una cuenta de formación asociada al número de afiliación a la Seguridad Social, y se reconoce a los centros y entidades de formación, debidamente acreditados, la posibilidad de participar directamente en el sistema de formación profesional para el empleo, con la finalidad de que la oferta formativa sea más variada, descentralizada y eficiente” (preámbulo del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero).

Se modifica la figura del contrato para la formación y el aprendizaje, respecto a la formación inherente al contrato, se prevé expresamente que se podrá recibir en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red de formación profesional.

- c.13. Orden ESS/1726/2012, de 2 de agosto, por la que se modifica la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.**

Artículo único. Modificación de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

- c.14. Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual**

El objeto de este real decreto es el desarrollar el contrato para la formación y el aprendizaje.

Podrá celebrarse con trabajadores mayores de 16 y menores de 25 años, que carezcan de la cualificación profesional obtenida y reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas para el puesto de trabajo u ocupación objeto del contrato. Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15% podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años. No hay límite de edad cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social, cuando sean contratados por empresas de inserción.

Se celebrarán por escrito en los modelos oficiales, la formalización y finalización de los contratos. No pueden celebrarse a tiempo parcial

El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85% durante el segundo y tercer año.

La retribución de los trabajadores será la establecida en convenio colectivo, y no podrá ser, inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. Mediante convenio colectivo podrá establecerse distintas duraciones del contrato.

La actividad formativa será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable.

La formación deberá ser impartida directamente por un centro de formación profesional de los que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

La duración de la actividad formativa será la necesaria para la obtención del título de formación profesional, del certificado de profesionalidad o de la certificación académica.

El titular de la empresa deberá tutelar el desarrollo de la actividad formativa.

Líneas de actuación europea en materia de Formación Profesional.²⁹

En la Unión Europea, la política educativa es competencia de cada país, pero entre todos se fijan líneas de actuación y objetivos comunes.

En el **Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea**, Roma 1957, aparece la formación en el sentido de facilitar la libre circulación de los trabajadores, asociado al carácter económico. También estuvo incluida en el ámbito de las políticas sociales, dada la preocupación por las mejoras de las condiciones de los trabajadores.

En los años 1963 y 1974 aparecen iniciativas en las que se legisla acerca del reconocimiento mutuo de diplomas, certificados y otros títulos de cualificaciones formales.

²⁹ Página Web de Europa. Síntesis de la legislación de la Unión Europea.

Se enuncia igualmente que en colaboración con los Estados miembros, la Comisión redactará, según las necesidades, y con relación a las distintas profesiones que exijan una formación específica, una descripción armónica de las cualificaciones básicas requeridas para el acceso a los diferentes niveles de formación.

La década de los 80 aparecen diversas iniciativas en el ámbito de la formación profesional, con programas que fomentan el intercambio de estudiantes y trabajadores, la colaboración entre centros de enseñanza y empresas, la igualdad de oportunidades, el desarrollo de cualificaciones en torno a las nuevas tecnologías y la enseñanza de idiomas. En 1985 se facilita la movilidad laboral dentro de la comunidad, desarrollando cualificaciones profesionales, compatibles entre los estados miembros.

Los años 90 marcados por el principio de subsidiariedad un cambio de rumbo en la estrategia política de la Unión con respecto a la formación profesional. Destaca **el Tratado de la Unión Europea (Maastricht 1992)** contempla la Formación en su articulado, pero su impulso vino con la publicación del Libro Blanco sobre educación y formación. Sus propuestas para los Estados apuntaban hacia la adquisición de nuevos conocimientos, la aproximación entre la escuela y la empresa, la lucha contra la exclusión.

En el Año Europeo de la Educación y la Formación Permanente, 1996, se realizaron una serie de trabajos que culminaron con el Memorandum del año 2000. Es una fecha clave para la educación-formación, al insistir el Consejo Europeo de Lisboa en la necesidad de que los sistemas de educación y de formación europeos que se adaptaran a las demandas de la sociedad del conocimiento, para mejorar el nivel y la calidad del empleo.

El Consejo Europeo de Lisboa de marzo de 2000 reconoció la importancia de desarrollar una enseñanza de formación profesional de alta calidad para promover la inclusión social, cohesión, movilidad, empleabilidad y competitividad.

El Consejo Europeo de Barcelona de marzo de 2002 pidió la creación de un proceso específico de la enseñanza de formación profesional, que contribuiría a que los sistemas europeos de educación y formación profesionales (EFP) se convirtieran en una referencia de calidad mundial para 2010. Como consecuencia, el Consejo adoptó en noviembre de 2002 una resolución sobre una cooperación reforzada en materia de enseñanza de formación profesional.

El Proceso de Copenhague, lanzado en 2002, tiene por objeto mejorar los resultados, la calidad y el atractivo de la educación y formación profesionales por medio de una mejor cooperación a escala europea. El Proceso está basado en prioridades mutuamente acordadas que se revisan cada dos años

Las prioridades establecidas por la Declaración de Copenhague sientan la base para la cooperación voluntaria en materia de educación y formación profesionales.

El 14 de diciembre de 2004, el Comunicado de Maastricht confirma el éxito del Proceso de Copenhague en lo que se refiere a potenciar la visibilidad y el perfil de las enseñanzas de formación profesional a nivel europeo. Al mismo tiempo, desarrolla las prioridades establecidas por la Declaración de Copenhague. Además, y por primera vez, se establecen prioridades específicas para el trabajo a nivel nacional sobre la Enseñanza de Formación Profesional (EFP):

- Aplicación de instrumentos y referencias comunes en la reforma y el desarrollo de sistemas y prácticas de EFP;
- Aumentar la inversión pública y privada en EFP;
- Recurrir al apoyo de los fondos europeos (como el Fondo Social y el Fondo de Desarrollo Regional) para desarrollar la EFP;
- Desarrollar sistemas de EFP que respondan a las necesidades de las personas y grupos desfavorecidos;

- Establecer planteamientos de aprendizaje abierto así como marcos de EFP flexibles y abiertos que permitan la movilidad entre distintos niveles y contextos educativos;
- Mejorar la pertinencia y calidad de la EFP en colaboración con todas las partes implicadas;
- Desarrollar entornos favorables al aprendizaje tanto en los centros de formación como en el lugar de trabajo;
- Promover el desarrollo continuo de las competencias de los profesores y formadores de EFP.

El Comunicado de Helsinki de 5 de diciembre de 2006 evalúa el Proceso de Copenhague y revisa sus prioridades y estrategias. Desde la adopción del Comunicado de Maastricht se han realizado avances en los marcos y herramientas europeos comunes para la EFP. Se adoptó el marco único para la transparencia de cualificaciones y competencias EUROPASS y se está trabajando en el Marco Europeo de Cualificaciones, el Sistema Europeo de Transferencia de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales (ECVET) y el Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad para EFP.

El Comunicado de Burdeos de 26 de noviembre de 2008 revisa las prioridades y estrategias del Proceso de Copenhague con vistas a un futuro programa de educación y formación posterior a 2010. El Proceso ha demostrado ser efectivo en la promoción de la imagen de la EFP, a la vez que ha mantenido la diversidad de los sistemas nacionales de la EFP.

El Comunicado de Brujas de 7 de diciembre de 2010 establece objetivos estratégicos a largo plazo para la cooperación europea en materia de EFP para el periodo 2011-2020. Estos objetivos se basan en los logros pasados y tratan de responder a los desafíos actuales y futuros, al tiempo que tienen en cuenta los principios del proceso de Copenhague.

Hay que mejorar la comunicación para que puedan participar mejor todas las partes implicadas, así como para vincular mejor la EFP a otras políticas que aborden los desafíos socioeconómicos y hagan de la movilidad y el aprendizaje permanente una realidad.

Para que la EFP responda a los desafíos actuales y futuros, los sistemas de educación y formación europeos deberán:

- Ser flexibles y de alta calidad;
- Adaptarse a la evolución del mercado laboral y entender los sectores y aptitudes emergentes;
- Garantizar la prestación de formación adaptada a la sociedad envejecida;
- Garantizar la sostenibilidad y la excelencia de la EFP a través de un enfoque común al control de calidad;
- Preparar a la gente para que se adapte al cambio y lo gestione haciendo que adquieran competencias claves;
- Eliminar los obstáculos a la movilidad transnacional de profesores y alumnos de EFP;
- Garantizar una financiación sostenible para la EFP y garantizar el uso eficiente y equitativo de esta financiación.

El proceso de Copenhague forma parte del marco estratégico «Educación y Formación 2020» (EF2020) y puede contribuir a alcanzar las metas relativas a la educación de la estrategia Europa 2020. Con esta idea, la visión global de la EFP exige a los sistemas de EFP europeos que sean más atractivos, inclusivos, relevantes, accesibles, orientados a la carrera, flexibles e innovadores para 2020.

CONCLUSIONES.

En este trabajo se ha aportado una visión histórica de las principales normativas de la formación profesional en España. Ahora, en el presente y último capítulo se ofrece una síntesis de las principales conclusiones que se pueden extraer de toda la información tratada. Se puede identificar una serie de características positivas, pero también algunas debilidades y aspectos que son precisos mejorar.

Entre los puntos positivos del sistema de formación profesional encontramos los siguientes:

- Se ha conseguido extender el valor de la formación profesional en las empresas y los trabajadores, es innegable el efecto positivo que las iniciativas han tenido en la formación de capital humano. En la actualidad es una pieza clave en nuestro sistema educativo y productivo ya que si se logra una plena integración de estos dos sistemas se podrá conseguir la eficiencia y eficacia de la formación profesional en España.
- A partir del impulso modernizador de la LOGSE se consiguió que el sistema de formación profesional superase la tradicional concepción de vía secundaria de formación para las clases trabajadoras, el acceso a la formación profesional requiere la obtención del Graduado Educación Secundaria Obligatoria (ESO), es decir, requiere un nivel mínimo de entrada.
- La formación profesional cuenta con prácticas en empresas como contenido obligatorio, esto ha contribuido a facilitar la inserción laboral de las personas tituladas.
- Es importante destacar el papel que juegan los agentes sociales, empresarios y sindicatos, participan y se implican directamente en la gestión, provisión y organización de la formación, lo que ha facilitado los acuerdos y el diálogo social en torno a la formación.

Los puntos débiles y aspectos que es preciso mejorar en la formación profesional son los siguientes:

- Tradicionalmente las empresas no han exigido un alto nivel de especialización en los trabajadores contratados, se han acostumbrado a que la especialización de sus trabajadores se realice en la propia empresa, resultando muy específica y poco generalizable, perjudicando así la movilidad de los trabajadores en el mercado laboral.

- El mercado de trabajo en España se caracteriza por unas altas tasas de desempleo, cambios bruscos de ciclo económico y la subocupación de mano de obra cualificada, muchos trabajadores altamente cualificados trabajan en puestos por debajo de su cualificación o incluso están inactivo o desempleados.
- Existe una doble dependencia de la formación profesional, la formación inicial depende del Ministerio de Educación, la formación continua lo hace del Ministerio de Trabajo. Esta doble dependencia no ayuda a un desarrollo de la formación desde una perspectiva global en la que se contemple como un proceso a lo largo de la vida.
- Las funciones de evaluación del sistema de formación profesional deben mejorar para asegurar la calidad del sistema. Se aprecia una cierta tendencia a que la formación se oriente a la transmisión de conocimientos y no adquirir destrezas, habilidades, actitudes profesionales.
- Mejorar la calidad de prácticas en empresas, cuando se desarrollan en pequeñas empresas. Por regla general el tejido productivo de la pequeña empresa está poco desarrollado.
- La implantación de la formación profesional inicial como opción atractiva tras los estudios obligatorios para corregir los desequilibrios del abandono prematuro del sistema educativo (en el 2007 era de un 31 % entre jóvenes de 18 a 24 años) y que los jóvenes escojan más la vía de la formación profesional a la del Bachiller (2006 un 57,5%, según OCDE).
- Equilibrar los programas formativos para los trabajadores empleados de la pequeña empresa (empresas de menos de 10 trabajadores no llegan al 8%, mientras que las empresas de más de 500 superan el 75%).
- Las empresas no suelen gastar el crédito disponible para las acciones formativas (las empresas medianas disponen del 50% y las grandes del 66%), aún queda mucho que hacer en la promoción de la inversión en formación por parte de las empresas.
- El presupuesto para formación profesional ha de verse como una inversión no como un coste.
- La colaboración de España y a las Comunidades Autónomas con otros países para compartir conocimientos, experiencias sobre la formación y el perfeccionamiento profesional.

ANEXO NORMATIVO

- Real Decreto-ley 36/1978, de 16 de noviembre, sobre gestión institucional de la Seguridad Social, la salud y el empleo.
- Ley General de Educación y Financiación del Sistema Educativo de 1970.
- Decreto 707/1976, de 5 de marzo, sobre la ordenación de la Formación Profesional.
- Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre. Ordenación General del Sistema Educativo LOGSE.
- R.D. 676/1993, de 7 de mayo. Directrices Generales sobre los Título y las correspondientes enseñanzas.
- Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.
- Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 29 de marzo de 1988. Escuelas Taller y Casas de Oficios.
- Orden de 3 de agosto de 1994 por la que se regulan los programas de escuelas taller y casas de oficios, las unidades de promoción y desarrollo y los centros de iniciativa empresarial y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas.
- Orden de 13 de abril de 1994, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción profesional.
- Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo, por el que se establece las directrices sobre los certificados de profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos de formación profesional ocupacional.
- Acuerdo Económico y Social (AES), suscrito por la Unión General de Trabajadores y las Confederaciones Empresariales CEOE Y CEPYME y el Gobierno. Resolución de 9 de octubre de 1984. Boletín Oficial del Estado, núm. 243 de 10 de octubre de 1984.
- Ley 1/1986, de 7 de enero, por lo que se crea el Consejo General de Formación Profesional. BOE núm.9 de 10/01/1986.

- Ley 19/1997, de 9 de junio, por la que se modifica la Ley 171986, de 7 de enero, por la que se crea el Consejo General de Formación Profesional. BOE núm. 138, de 10 de junio de 1997.
- Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones. BOE núm.64, de 16 de marzo de 1999.
- Ley 5/2002, de 19 de junio, establece el Sistema Nacional de cualificaciones y Formación Profesional.
- Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua.
- Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. BOE núm. 97, de 11 de abril de 2007.
- Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad. BOE. núm. 27, de 31 de enero de 2008.
- Real Decreto 1675/2010, de 10 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación. BOE. núm. 318, de 31 de diciembre de 2010.
- Real Decreto 189/2013, de 15 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación. BOE. núm. 69, 21 de marzo de 2013.
- Real Decreto 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional. BOE. núm. 48, de 25 de febrero.
- Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. BOE. núm. 205, de 25 de agosto.
- Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible. BOE. núm. 55, de 5 de marzo de 2011.

- Real Decreto –ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE. Núm. 36, 11 de febrero de 2012.
- Orden ESS/1726/2012, de 2 de agosto, por la que se modifica la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación. BOE. núm. 186, 4 de agosto.
- Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. BOE. Núm. 270, 9 de noviembre de 2012.

BIBLIOGRAFÍA

- Alujas Ruiz J.A: “Formación Ocupacional principal medida del eje de la formación de las políticas activas de mercado de trabajo en España”. Boletín económico N ° 2825. Barcelona 2004.
- Arias Fernández M.J: “La importancia de la Formación para el Empleo”. C.M.T. Cuaderno del Mercado de Trabajo. Edita. Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, Dirección Provincial de Zaragoza. ISSN 1889-2809. Junio 2009
- Cabrera Rodríguez L.J: “La Tortuosa Marcha de la Formación Profesional en España”. Universidad de la Coruña. Revista de educación núm.302, págs. 193-212. Coruña 1993
- Ceinos Sanz M.C: “Diagnóstico de las competencias de los orientadores laborales en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación”. Universidad de Santiago de Compostela, Servizo de Publicacións e Intercambio Científico. 2008
- Gonzalo Muñoz V: “Dimensiones y Variables de las Políticas y Modelos de Formación para el Empleo”. Facultad de Educación, Departamento de Didáctica y Organización Escolar. Universidad Complutense de Madrid. ISBN: 84-669-2341-1. Madrid 2001.
- Fernández Ríos M: “Análisis y descripción de puestos de trabajo”. Edición Díaz de Santos SA. ISBN 84-7978-229-3. Madrid 1995.
- Fenollera de Miera J.J: “Evolución de la Formación Profesional Ocupacional hacia un sistema integrado”. Noticias de Fórum Extremadura en su página web. Badajoz 2008
- MEC: Las Enseñanzas Medias en España. MEC, p. 61. Madrid,1981
- Martín Puebla E: “El sistema de Formación Profesional para el Empleo”. Fundación Tripartita. Lex Nova. Valladolid 2009
- “Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas”. Centro de Investigación y Documentación Educativa. Ministerio de Educación y Política Social y Deporte. Edita Secretaría General Técnica. Estudios e informes. Madrid 2008.

- Ogando Bautista M: “La formación ocupacional: Medidas de políticas activas de empleo en España”. Publicado en Trabajo by Suite 101. (2009)
Disponible:<http://suite101.net/article/la-formacion-ocupacional-a5287#axzz2Q9Giw9zF>.
- Página Web de Europa. Síntesis de la legislación de la Unión Europea. http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/vocational_training/ef0018_es.htm
- Pérez Díaz V. y Rodríguez J.C. “La Educación Profesional en España”. Fundación Santillana. Taurus Ediciones, S.A.-Grupo Santillana. Madrid 2002.
- Pérez Esperrells C. y Rahola López M: “La Formación Profesional en España y el Mercado de Trabajo; Desafío y Oportunidad. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2942169>. Madrid 2010.
- Pérez Esparrells C: “La Formación Profesional y el Sistema Nacional de Cualificaciones: una clave de futuro”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 31. Informes y estudios. Profesora de la Universidad Autónoma de Madrid, Departamento de Economía y Hacienda Pública. Diciembre 1996.
- Pérez-Díaz, V. y Rodríguez, JC: “La Educación Profesional en España”, p.231. Taurus Ediciones S.A. Grupo Santillana.2002
- Pedraz Fraile B: “La Formación Profesional en el entorno de la Unión Europea. Revista Iberoamericana de Educación. ISSN: 1681-5653.
- Puches Benítez, M: “Educación e ideología en la España Contemporánea”. Barcelona, Labor, p 437. UNED 1986.
- Sotés Elizalde M. A: “La educación-formación y el reconocimiento del aprendizaje no formal en los documentos europeos y en la España”. Departamento de Educación de la Universidad de Navarra. Revista española de Educación comparada, núm. 14. (2008).
- Rahona López M: “La Educación en España”. Fundación de las Cajas de Ahorros (FUNCAS) Madrid. Revista de Economía Española. Núm. 119, (2009). ISSN:0210-9107.