



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID - CAMPUS DE PALENCIA

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

**ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA
FORMACION EN EL EMPLEO EN ESPAÑA.**

Alumno: Jose Javier Adán Cerrato

Tutora: Inmaculada Mínguez Lara

Fecha: Julio 2016

Índice

1. Introducción y justificación	3
2. Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.	5
2.1. Concepto y líneas generales de Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral en el Real Decreto Legislativo 3/2015.	13
2.1.1. Fines del Sistema:	15
2.1.2. Principios del sistema:	16
3.1. Iniciativas de formación profesional para el empleo:	18
3.1.1. Formación Programada por las empresas (demanda o bonificada)	19
3.1.3. Otras iniciativas de Formación.	28
3.3. Esquema de las formas de financiación de la formación profesional para el empleo en la actualidad.	33
4. Análisis de la situación actual de la formación a través de los datos de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.	35
4.1 La Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.	35
4.2. Análisis de la situación actual	37
Gráfico 3	38
4.2.2. Evolución del número de empresas que realizan formación.	40
4.2.4. Distribución por comunidades autónomas	46
5. Conclusiones	52
6. Bibliografía	54

1. Introducción y justificación

El objetivo que persigue este TFG es el análisis de la situación actual de la formación profesional para el empleo en nuestro país, España.

Se puede definir la formación profesional como “Conjunto de actividades que tienen por objetivo esencialmente asegurar la adquisición de capacidades prácticas, conocimientos y actitudes necesarias para ocupar un empleo en una profesión, función determinada en un grupo de profesiones en cualquier sector de la actividad económica”¹. En esta economía tan global e interdependiente que vivimos, las personas somos el factor clave para las empresas a la hora de alcanzar el mayor éxito posible. Por ello la formación se distingue como un objetivo estratégico clave para garantizar la competitividad de las empresas y para potenciar la empleabilidad de los trabajadores en un mundo en constante cambio.

Primeramente a modo de introducción explicaré en que consiste el sistema de formación profesional español para después ya centrarme en el sistema de formación profesional para el empleo en España. Trataré de explicar la reforma que ha experimentado el sistema durante el año 2015 a través de varias publicaciones del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Seguidamente, a través de la normativa vigente y la derogada, se expondrán los principales cambios normativos que ha producido la reforma, los cambios en las modalidades formativas, los cambios en la financiación, los requisitos de los trabajadores que quieran participar en la formación...

Por último se mostrará que es la Fundación Estatal para la Formación en el empleo y a través de sus datos y gráficos trataré de dar una visión de la situación actual de la formación profesional para el empleo en las empresas españolas.

Para finalizar se presentan las conclusiones con los datos más relevantes de este estudio.

¹ “Auditoria de la formación” (2003). Pilar Pineda Herrero.

Con respecto al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos el tema elegido está relacionado en particular con todas las asignaturas cuyo objetivo son la adquisición de competencias sobre el desarrollo de los recursos humanos en la empresa.

En relación con las competencias propias del título de relaciones Laborales y Recursos Humanos este trabajo presenta relación con las competencias de dirección y gestión de los recursos humanos y la organización y dirección de empresas al tratarse en este trabajo de la formación profesional en el empleo con la que las empresas tratan de mejorar las capacidades de sus trabajadores para adaptarles a la variabilidad del mercado laboral y conseguir los mayores beneficios posibles. También está relacionado con la capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos al analizar en este trabajo las posibilidades de formación profesional que proporciona la legislación a las empresas a la hora de realizar su plan de formación anual. Por último la formación se incluye dentro de las políticas públicas sociolaborales con lo que este TFG se puede relacionar con la competencia de análisis de dichas políticas.

2. Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

El actual Sistema de Formación Profesional en España está integrado por:

A-Formación Profesional Reglada o Inicial que depende del Ministerio de Educación y de las administraciones educativas de las Comunidades Autónomas.

La Formación Profesional Reglada comprende un conjunto de ciclos formativos con una organización modular. Estos ciclos formativos son de grado medio y de grado superior y están referidos al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales².

Las enseñanzas de la Formación Profesional del sistema educativo se ordenan en:

-Módulos profesionales específicos de los programas de formación profesional básica (FPB): tienen como objetivo que el alumnado alcance competencias profesionales propias de cualificaciones profesionales de nivel 1 del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

-Ciclos formativos de grado medio: forman parte de la enseñanza secundaria postobligatoria.

-Ciclos formativos de grado superior: forman parte de la educación superior del sistema educativo.

-Cursos especialización: tendrán por objeto complementar las competencias de quienes ya dispongan de un Título de Formación Profesional.

B-Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, que depende del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través del Servicio Público de Empleo Estatal y de las Comunidades Autónomas.

² CNCP. Real Decreto 1416/2005 de 25 de Noviembre.

Actualmente el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral está regulado en el artículo 40 del Real Decreto Legislativo 3/2015 de 23 de octubre³, la Ley 30/2015 de 9 de Septiembre⁴ que desarrolla el Real Decreto Ley 4/2015 de 22 de Marzo, el cual, deroga el Real Decreto 395/2007 de 23 de Marzo⁵.

En Marzo del año 2015 se produce la reforma del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral a través del Real Decreto-ley 4/2015 de 22 de marzo⁶.

El modelo de formación profesional vigente durante los últimos 20 años ha permitido que muchos trabajadores se hayan formado y hayan mejorado sus capacidades para el trabajo. Se ha conseguido crear una cultura de la formación que antes no existía con la que se otorga a la formación un papel muy importante en este mundo tan variable y flexible a la hora de encontrar un trabajo. El volumen de trabajadores formados y empresas formadoras ha aumentado durante la vigencia del sistema anterior:

-Se ha pasado de menos 200.000 trabajadores formados en 1992 a través del Primer Acuerdo Tripartito de Formación⁷, a cerca de 4 millones en la actualidad contando los diferentes tipos de formación vigentes.

-En el año 2015 alrededor de 440.000 empresas han realizado formación para sus trabajadores. Comparándolo con el año 2005 en el que alrededor de 63.000 empresas proporcionaron formación se aprecia un gran aumento.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social realizó un estudio para analizar la efectividad del sistema de formación profesional⁸. De él se puede extraer que los principales puntos débiles del sistema son:

³ Texto refundido de la Ley de Empleo.

⁴ Regulación del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

⁵ Regulación del Sistema de Formación Profesional para el empleo. Derogado.

⁶ Reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. Desarrollado por la Ley 30/2015 de 9 de Septiembre.

⁷ Acuerdo Tripartito en materia de formación continua de los trabajadores ocupados. 22 de Diciembre de 1992.

⁸ Reforma del Sistema de Formación Profesional para el empleo. Marzo de 2015.

-Existe un marco competencial complejo y conflictividad jurídica. Dificultades a la hora de repartir las competencias en materia de formación entre Estado y Comunidades Autónomas.

-Falta de planificación estratégica y de un completo sistema de información. Este hecho ha impedido a lo largo de los años conocer cuáles eran las necesidades reales de los trabajadores y empresas con lo que el diseño de la formación era erróneo.

-Se aprecia la falta de calidad en la formación profesional para el empleo. En el informe de resultados del año 2014 de la Fundación Tripartita⁹ se señalaba que “el impacto y los efectos de la formación sobre la realidad productiva de las empresas y la carrera profesional de los trabajadores son muy limitados”. Es decir, la formación que se proporcionaba a los trabajadores no se ajustaba a sus necesidades y por lo tanto sus efectos no eran los esperados.

-Los agentes sociales (sindicatos, asociaciones empresariales,...) desempeñan un triple papel: fijaban las prioridades, solicitaban la financiación y participaban en la valoración de los planes y las propuestas de concesión. De aquí viene la falta de concurrencia en la distribución de los fondos y la transparencia. Los casos de corrupción de los sindicatos en Andalucía en la gestión de los cursos para los empleados vienen propiciados por este hecho. Los sindicatos eran los que solicitaban y gestionaban los fondos y muchas veces no se dedicaban a su objetivo.

-En orden con el punto anterior se aprecia la necesidad de mejorar la justificación, el seguimiento y el control de los fondos.

-Por último y como conclusión de las debilidades se aprecian desajustes entre la oferta y la demanda de empleo. Se aprecia que muchas veces la oferta de empleo no se corresponde con la demanda y los planes de formación aplicados

⁹ Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

no se corresponden con los conocimientos que se necesitan para realizar los trabajos.

Las principales deficiencias obtenidas son:

1. La oferta formativa no contribuye a mejorar la empleabilidad.

-Seis de cada diez trabajadores encuestados declaró no experimentar un impacto positivo en su empleabilidad en el año siguiente al curso.

-Siete de cada diez desempleados declararon no ver aumentadas sus posibilidades de inserción.

-Solamente 2 de cada 10 declararon que encontraron un empleo relacionado con el curso formativo que habían realizado.

2. Los contenidos formativos no se adecuan a las necesidades del tejido productivo.

- En el año 2014 el 47% de los participantes realizaron cursos en servicios socioculturales y a la comunidad mientras que solamente el 7.6% realizó cursos de hostelería y turismo, sectores clave en el mercado laboral español.

3. La escasa competencia entre proveedores limita la oferta formativa y encarece los servicios.

-El reparto de proveedores a lo largo del territorio es muy limitado por lo cual las ofertas también lo son y su precio es alto.

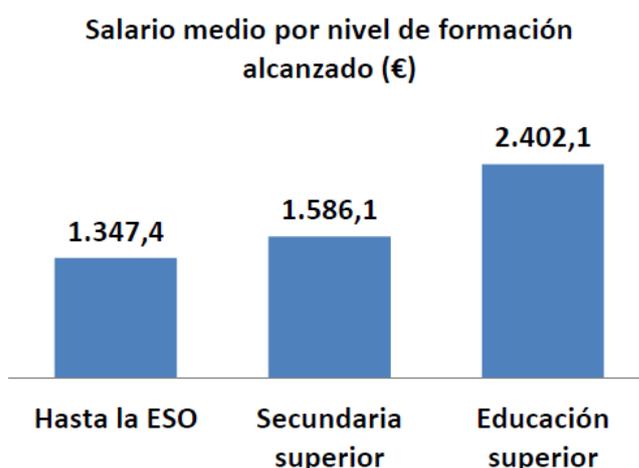
A parte de las deficiencias detectadas, existen 2 principales motivaciones para el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para la reforma del sistema y la creación de un nuevo modelo se explican con los gráficos 1 (creación de empleo 2013-2025 en la UE) y 2 (salario medio por nivel alcanzado):

Gráfico 1



Fuente: Ministerio de empleo y Seguridad Social

Gráfico 2



Fuente: Ministerio de empleo y Seguridad Social (EPA 2014)

-La Unión Europea estima que en el periodo 2013-2025 se crearán unos 19.4 millones de empleos de alta cualificación mientras que de los de baja y media cualificación desaparecerán cerca de 2 y 12 millones respectivamente.

-En cuanto a los salarios se estima que el salario medio por nivel de formación oscila entre los 1347 € para los trabajadores con formación baja hasta los 2402 € para los trabajadores con nivel de formación superior¹⁰.

¹⁰ Encuesta de Población Activa. Tercer trimestre del año 2014.

Los cinco objetivos que persigue el MEYSS¹¹ con la reforma del sistema son los siguientes:

1. Favorecer la creación de empleo estable y de calidad.
2. Contribuir a la competitividad empresarial.
3. Garantizar el derecho a la formación laboral, especialmente a los colectivos más vulnerables.
4. Ofrecer garantías de empleabilidad y promoción profesional de los trabajadores.
5. Consolidar en el sistema productivo una cultura de la formación.

En definitiva lo que se persigue es lograr una mayor eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos empleados y coordinar a todos los actores y a las administraciones públicas.

El MEYSS proporciona en su informe 12 claves para conseguir los objetivos anteriores:

1. El nuevo modelo de formación profesional para el empleo será de aplicación a todas las Administraciones públicas.
2. Los agentes sociales tendrán un protagonismo y liderazgo en la prospección, planificación y programación de la actividad formativa.
3. Se desarrollará un sistema eficiente de observación y prospección del mercado de trabajo.
4. Escenario de planificación estratégica plurianual, al objeto de diseñar una formación coherente con las necesidades, actuales y futuras, del tejido productivo y de los trabajadores.
5. Se implantará la cuenta-formación que acompañará al trabajador a lo largo de su carrera profesional.
6. La tele-formación será un instrumento que permitirá dotar al sistema de mayor eficacia y flexibilidad.

¹¹ Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

7. La formación en el seno de la empresa será clave y contará con la máxima flexibilidad en la gestión, incluida la posibilidad de impartición en la propia empresa. Su mayor penetración en la micro-PYME debe ser un compromiso de todos.

8. La gestión de la formación de oferta se realizará en régimen de concurrencia competitiva entre centros de formación y, en el ámbito de la formación para desempleados, se pondrá en marcha el cheque-formación.

9. Proceso de evaluación permanente que permitirá conocer, mucho mejor que ahora, el impacto de la formación en el acceso y mantenimiento del empleo.

10. Garantía del principio de tolerancia cero contra el fraude: Unidad Especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

11. Nuevo régimen sancionador: imposibilidad para los beneficiarios de volver a trabajar para la Administración pública en el ámbito de la formación durante cinco años cuando hayan incumplido la legalidad.

12. Desarrollo de un sistema integrado de información que garantice la trazabilidad de las acciones formativas y la coherencia y la actualización de toda la información.

Por último en la siguiente tabla se expone un breve resumen sobre el modelo anterior y lo que se pretende alcanzar con el modelo nuevo del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

MODELO ANTERIOR

MODELO NUEVO

Existencia de un marco competencial complejo y conflictividad jurídica.	El nuevo modelo de formación profesional para el empleo será de aplicación a todas las Administraciones públicas.
Ausencia de planificación estratégica lo que impedía identificar correctamente las necesidades reales.	Sistema eficiente de observación y prospección del mercado de trabajo y marco plurianual.

Los agentes sociales: fijaban las prioridades y participaban en la valoración y concesión de los planes.	Los agentes sociales tendrán un papel protagonista en la prospección, planificación y programación de la actividad.
Los agentes sociales eran los únicos habilitados para participar en la formación subvencionada o de oferta.	La gestión de la formación de oferta se realizará en régimen de concurrencia competitiva entre centros de formación.
Se realizaban pagos anticipados a las organizaciones beneficiarias de hasta el 100%.	Se limitan los pagos anticipados que, en ningún caso, podrán superar el 25% antes del inicio de la actividad.
Las acciones formativas estaban condicionadas al calendario de las propias convocatorias de formación.	El cheque-formación y la teleformación permitirán extender la formación.
Ausencia de un sistema completo de información que garantizase el seguimiento y evaluación de la formación.	Desarrollo de un sistema integrado de información que garantice la trazabilidad de las acciones.
Necesidad de mejorar la justificación, el seguimiento y control de los fondos.	Garantía del principio de tolerancia cero contra el fraude: Unidad de la Inspección y nuevo régimen sancionador.
Necesidad de una mayor calidad en la formación profesional para el empleo.	Evaluación permanente de la calidad y el impacto real de la formación (auditorías de control con resultados públicos).
La excesiva subcontratación generaba pérdidas de eficiencia.	La formación no podrá ser objeto de subcontratación.

Fuente: MEYSS

2.1. Concepto y líneas generales de Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral en el Real Decreto Legislativo 3/2015.

El Real Decreto Legislativo 3/2015 de 23 de octubre es el que aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo de España. El tema que nos ocupa se encuentra reflejado en el artículo 40 en el que se define el **sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral**¹² como “el conjunto de iniciativas, programas e instrumentos que tienen como finalidad impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que contribuya al desarrollo personal y profesional de los trabajadores y a su promoción en el trabajo que responda a las necesidades del mercado laboral y esté orientada a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad empresarial”.

En el apartado 2 de dicho artículo se refleja **el papel de las administraciones y los agentes sociales**¹³ sobre los que dice que “la Administración General del Estado, en el ejercicio de su competencia normativa plena, ejercerá la coordinación en el diseño estratégico del sistema. Por su parte, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas participarán en los órganos de gobernanza del sistema y en particular en el diseño, la planificación, la programación, el control, el seguimiento, la evaluación y la difusión de la formación profesional para el empleo, especialmente en la dirigida a los trabajadores ocupados, en los términos previstos en la normativa reguladora del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Esta participación se llevará a cabo directamente o a través de estructuras paritarias sectoriales”.

La creación del **escenario plurianual**¹⁴ aparece reflejada en el apartado 3 del artículo 40: “el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con la participación de las comunidades autónomas, de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y de las organizaciones representativas de autónomos y de la Economía Social, elaborará un escenario plurianual de la formación profesional para el empleo y desarrollará un sistema eficiente de observación y

¹² Artículo 40.1 RDL 3/2015

¹³ Artículo 40.2 RDL 3/2015

¹⁴ Artículo 40.3 RDL 3/2015

prospección del mercado de trabajo para detectar y anticipar los cambios en las demandas de cualificación y competencias del tejido productivo”.

El apartado 4 se refiere a **la financiación**¹⁵: “El sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dispondrá de una financiación suficiente, estable y equitativa, que incluirá la proveniente de la cuota de formación profesional, con el fin de otorgarle estabilidad al propio sistema. Esta financiación deberá gestionarse en régimen de concurrencia competitiva abierta a todos los proveedores de formación, acreditados y/o inscritos conforme a la normativa vigente, para la impartición de toda la programación formativa de las distintas Administraciones públicas. También la creación del **cheque formación** “Las Administraciones competentes, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, podrán decidir la implantación progresiva de un cheque formación para trabajadores desempleados delimitando los sectores en los que se aplicará. A tal efecto, reglamentariamente se determinarán los requisitos y condiciones para su disfrute. Asimismo, en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales se analizará su puesta en marcha y los mecanismos para su evaluación.”

El apartado 5 marca los **objetivos**¹⁶ que deben seguir las acciones formativas: “Las iniciativas y las acciones de formación profesional para el empleo estarán dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de toda la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, las empresas, los territorios y los sectores productivos”.

La figura del **Certificado de Profesionalidad**¹⁷ aparece en el apartado 7: “El Certificado de Profesionalidad es el instrumento de acreditación, en el ámbito laboral, de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales adquiridas a través de procesos formativos o del

¹⁵ Artículo 40.4 RDL 3/2015

¹⁶ Artículo 40.5 RDL 3/2015

¹⁷ Artículo 40.7 RDL 3/2015

proceso de reconocimiento de la experiencia laboral y de vías no formales de formación”.

Por último los apartados 6,8 y 9 hablan de la creación de los **sistemas para garantizar la eficacia, eficiencia y el control de las acciones formativas**¹⁸ y el sistema de formación profesional. “Las Administraciones públicas competentes promoverán el mantenimiento de una red de entidades de formación, públicas y privadas, que junto a sus centros propios, garantice una permanente oferta de formación para el empleo de calidad. Asimismo, realizarán un seguimiento y control efectivo de las acciones formativas, que comprenderá la totalidad de las iniciativas y modalidades de impartición y se ampliará más allá de la mera comprobación de requisitos y formalidades, incorporando los resultados de la formación y contribuyendo a la garantía de su calidad. Para ello, reforzarán sus instrumentos y medios de control, así como su capacidad sancionadora a través de una Unidad Especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.”

2.1.1. Fines del Sistema¹⁹:

“Los fines del Sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral son:

- a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.
- b) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- c) Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados.

¹⁸ Artículo 40.6 RDL 3/2015

¹⁹ Artículo 2 Ley 30/2015

d) Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.

e) Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

f) Acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad de las mismas”.

2.1.2. Principios del sistema²⁰:

“Los principios que rigen el sistema de formación profesional para el empleo son:

a) El ejercicio del derecho individual a la formación y la garantía de igualdad en el acceso de los trabajadores, las empresas y los autónomos a una formación vinculada a las necesidades del mercado de trabajo.

b) La anticipación a los requerimientos y cambios del modelo productivo, como vía fundamental para reforzar la calidad y eficacia de la formación.

c) La unidad del mercado de trabajo y la libre circulación de los trabajadores en el desarrollo de las acciones formativas.

d) La negociación colectiva y el diálogo social como instrumento de desarrollo del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como la participación de los agentes sociales en los órganos de gobernanza del sistema y en particular en el diseño, planificación, control, seguimiento y evaluación de la oferta formativa, especialmente la dirigida a los trabajadores ocupados.

e) La unidad de caja de la cuota de formación profesional y el acceso a una financiación suficiente, estable y equitativa en el conjunto del sistema de

²⁰ Artículo 3 Ley 30/2015

formación profesional para el empleo, que incluya la financiación proveniente de la citada cuota, de carácter finalista. Esta financiación deberá gestionarse en régimen de concurrencia competitiva abierta a todos los proveedores de formación, públicos y privados, acreditados y/o inscritos conforme a la normativa vigente, para la impartición de toda la programación formativa aprobada por las distintas Administraciones públicas.

f) La calidad, eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión.

g) La estabilidad, seguridad y certidumbre que permita la planificación estratégica y promueva la inversión en recursos formativos.

h) La articulación del sistema a través de la coordinación, la colaboración y la cooperación interadministrativa en el marco de la competencia normativa del Estado, que permita la flexibilidad y la optimización de los recursos destinados al sistema.

i) El impulso a la formación programada por la empresa, con la participación de la representación legal de los trabajadores, como vía ágil y flexible de responder a las necesidades más inmediatas y cercanas a empresas y trabajadores.

j) La medición del impacto de la formación y compromiso con la mejora continua, mediante el refuerzo de los sistemas de información, el seguimiento y control, así como la evaluación permanente en todas las etapas del proceso formativo, todo ello en el marco de los instrumentos que cuenten con la presencia de la Administración y de las organizaciones empresariales y sindicales.

k) La accesibilidad y participación de las personas con discapacidad o especialmente vulnerables en las acciones del sistema de formación profesional para el empleo, mediante la adopción de las disposiciones y medidas que resulten necesarias”.

3. Análisis de la normativa vigente y la derogada. Comparación de los marcos normativos de referencia.

Real Decreto 395/2007 de 23 de Marzo por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el empleo²¹: “tiene por objeto 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”.

La Ley 30/2015 de 9 de Septiembre por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral²²: “tiene por objeto regular, en el marco general del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional, la planificación y financiación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, la programación y ejecución de las acciones formativas, el control, el seguimiento y el régimen sancionador, así como el sistema de información, la evaluación, la calidad y la gobernanza del sistema, conforme a los fines y principios previstos”

3.1. Iniciativas de formación profesional para el empleo: Marco del Real Decreto 395/2007:

Formación de Demanda que abarca las acciones formativas de las empresas y los Permisos Individuales de Formación (PIF).

Formación de Oferta que abarca los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados con el fin de ofrecerles una formación que les capacite para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo.

Formación el Alternancia con el empleo formada por las acciones formativas de los contratos para la formación y los programas públicos de empleo-formación.

²¹ Artículo 1 RD 395/2007

²² Artículo 1 Ley 30/2015

Acciones de Apoyo y Acompañamiento a la formación. Son aquellas que permiten mejorar la eficacia del subsistema de Formación Profesional para el Empleo. La última convocatoria estatal de estas acciones fue en el año 2011. A partir de ese momento pasaron a ser competencia de las Comunidades Autónomas.

Marco de la Ley 30/2015

Formación Programada por las Empresas para sus Trabajadores. Los Permisos Individuales de Formación se configuran como iniciativa propia.

Oferta formativa de las administraciones para trabajadores ocupados formada por los Programas Sectoriales, los Programas Transversales y los Programas de Cualificación y Reconocimiento Profesional.

Oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores desempleados formados por los Programas de formación dirigidos a cubrir las necesidades detectadas por los Servicios Públicos de Empleo, los Programas específicos de formación y los Programas formativos con compromisos de contratación.

Otras iniciativas de Formación Profesional para el Empleo: Permisos Individuales de Formación (PIF), Formación en alternancia con el empleo, Formación de los empleados públicos, Formación no financiada con fondos públicos, desarrollada por centros y entidades de iniciativa privada destinada a la obtención de certificados de profesionalidad y Formación de las personas en situación de privación de libertad.

3.1.1. Formación Programada por las empresas (demanda o bonificada)

Formación de Demanda (marco RD 395/2007)

Se regula en el artículo 12 del Real Decreto²³: “La formación de demanda responde a las necesidades específicas de formación de las empresas y trabajadores, y está integrada por las acciones formativas de las empresas y

²³ Artículo 12.1 RD 395/2007)

los permisos individuales de formación. Corresponde a las empresas la planificación y gestión de la formación de sus trabajadores, a los trabajadores la iniciativa en la solicitud de los citados permisos, y a la representación legal de los trabajadores el ejercicio de los derechos de participación e información”.

Permiso individual de Formación²⁴: “es el que la empresa autoriza a un trabajador para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta formativa del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal. La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo al trabajador.”

El PIF es un permiso que concede la empresa a los trabajadores para la obtención de un título oficial o certificado de profesionalidad. La formación no tiene que estar relacionada estrictamente con la actividad de la empresa. El trabajador dispone de un permiso máximo de 200 horas que debe disfrutar en su jornada laboral. La empresa dispone de un crédito adicional para PIF que se corresponde con un 5% a mayores del crédito de formación inicial asignado.

Derecho de información de la RLT²⁵: “La empresa deberá someter las acciones formativas, incluidas las de los permisos individuales, a información de la representación legal de los trabajadores. El incumplimiento por parte de la empresa de la obligación de informar a la representación legal de los trabajadores impedirá la adquisición y, en su caso, el mantenimiento del derecho a la bonificación”.

Acciones formativas²⁶: “Se entiende por acción formativa la dirigida a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales, pudiéndose estructurar en varios módulos formativos con objetivos, contenidos y duración propios. Cuando la formación no esté vinculada a la obtención de los certificados de profesionalidad, cada acción o módulo formativo tendrá una

²⁴ Artículo 12.3 RD 395/2007

²⁵ Artículo 15.1 RD 395/2007

²⁶ Artículo 7 RD 395/2007

duración adecuada a su finalidad, en función del colectivo destinatario, la modalidad de impartición de la formación, el número de alumnos y otros criterios objetivos, sin que pueda ser inferior a 6 horas lectivas. La participación de un trabajador en acciones formativas no podrá ser superior a 8 horas diarias.”

Trabajadores destinatarios de la formación²⁷: “los trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas o en entidades públicas no incluidas en el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación en las Administraciones Públicas (Empleados públicos). Los trabajadores fijos discontinuos en los períodos de no ocupación, así como los trabajadores que accedan a situación de desempleo cuando se encuentren en período formativo, y los trabajadores acogidos a regulación de empleo en sus períodos de suspensión de empleo por expediente autorizado”.

Financiación²⁸: “Las empresas dispondrán de un crédito para la formación de sus trabajadores cuyo importe resultará de aplicar a la cuantía ingresada por cada empresa el año anterior, en concepto de cuota de formación profesional, el porcentaje que anualmente se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Ese porcentaje se determinará en función del tamaño de las empresas, de tal forma que cuanto menor sea el tamaño de la empresa mayor sea dicho porcentaje. En todo caso se garantizará un crédito mínimo en la cuantía que se determine en la citada Ley (420 euros). El crédito se hará efectivo mediante bonificaciones en las cotizaciones de Seguridad Social que ingresan las empresas. Las empresas que durante el correspondiente ejercicio presupuestario abran nuevos centros de trabajo, así como las empresas de nueva creación, podrán beneficiarse de las bonificaciones cuando incorporen a su plantilla nuevos trabajadores.”

“Las empresas participarán con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores, según los porcentajes mínimos que, sobre el coste total de la formación, se establezcan mediante Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales en función del tamaño de las empresas. No

²⁷ Artículo 5 RD 395/2007

²⁸ Artículo 12 RD 395/2007 y artículo 14 RD 395/2007

obstante, se podrá excepcionar dicha obligación para las empresas de menos de 10 trabajadores con el fin de facilitar su acceso a la formación. Se considerarán incluidos en la cofinanciación privada los costes salariales de los trabajadores formados por la empresa durante su jornada de trabajo. La cofinanciación establecida en este artículo no será aplicable a los permisos individuales de formación.”

Organización de la formación²⁹: “La formación podrá impartirse de forma presencial, a distancia convencional, mediante tele formación o mixta. La formación impartida mediante la modalidad presencial se organizará en grupos de 25 participantes como máximo. En la formación impartida mediante la modalidad a distancia convencional o de tele formación deberá haber, como mínimo, un tutor por cada 80 participantes. La formación, tanto teórica como práctica, deberá realizarse en aulas, talleres o instalaciones apropiadas, de acuerdo con lo que establezca el correspondiente programa”.

“Las empresas podrán organizar y gestionar la formación de sus trabajadores por sí mismas, o bien contratar su ejecución con centros o entidades especializadas. En este último caso, los citados centros o entidades deberán asumir, al menos, la coordinación de las acciones formativas, no pudiendo delegar ni contratar con terceros el desarrollo de dicha coordinación. Las empresas podrán agruparse voluntariamente, previo acuerdo por escrito, para organizar la formación de sus trabajadores, designando a tal efecto una entidad organizadora para que les gestione sus programas de formación. En este caso, las bonificaciones se aplicarán por las empresas agrupadas en sus respectivos boletines de cotización”.

Entidades organizadoras³⁰: “Podrá tener la condición de entidad organizadora cualquiera de las empresas que formen parte de la agrupación, o bien un centro o entidad que tenga entre sus actividades la impartición de formación. La citada entidad será la responsable de realizar las comunicaciones de inicio y finalización de la formación y de custodiar la documentación relacionada con la organización, gestión e impartición de las acciones formativas en las que

²⁹ Artículo 8 RD 395/2007 y artículo 16 RD 395/2007

³⁰ Artículo 16.2 RD 395/2007

interviene como entidad organizadora. Asimismo, tendrá la obligación de colaborar con las Administraciones y órganos de control competentes en las actuaciones de seguimiento y control que se desarrollen respecto de dichas acciones”.

Formación Programada por las Empresas (marco de la Ley 30/2015)³¹

Se regula en el artículo 9 de la Ley 30/2015: “Las acciones formativas programadas por las empresas deberán guardar relación con la actividad empresarial. Estas acciones se desarrollarán con la flexibilidad necesaria en sus contenidos y en cuanto al momento de su impartición para atender las necesidades formativas de la empresa de manera ágil y ajustar las competencias de sus trabajadores a los requerimientos cambiantes”.

Derecho de información de la RLT³²: “se realizará respetando el derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores, a quien se deberá solicitar informe de forma preceptiva, sin perjuicio de la agilidad en el inicio y desarrollo de las acciones formativas”.

Duración de las acciones formativas³³: “En la formación programada por las empresas, las acciones formativas estarán sujetas a una duración mínima de dos horas”.

Los servicios públicos de empleo, con la colaboración de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, promoverán las iniciativas necesarias para facilitar y generalizar el acceso de las pymes a la formación de sus trabajadores.

Trabajadores destinatarios de la formación³⁴: “podrán participar los trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas o en entidades públicas no incluidas en el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación en las Administraciones públicas a que hace referencia el artículo 6.6, incluidos los trabajadores fijos-discontinuos en los períodos de no ocupación, así como

³¹ Artículo 9 Ley 30/2015

³² Artículo 9.2 Ley 30/2015

³³ Artículo 8.2 Ley 30/2015

³⁴ Artículo 9.1 Ley 30/2015

los trabajadores que, durante su participación en esta formación, accedan a situación de desempleo y los trabajadores afectados por medidas temporales de suspensión de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en sus períodos de suspensión de empleo. Los trabajadores de los colectivos cuyo régimen de cotización contemple el pago de cuota por el concepto de formación profesional.”

Financiación³⁵: “las empresas dispondrán de un «crédito de formación», el cual podrán hacer efectivo mediante bonificaciones en las correspondientes cotizaciones empresariales a la Seguridad Social a medida que se realiza la comunicación de finalización de las acciones formativas. El importe de este crédito de formación se obtendrá en función de las cuantías ingresadas por cada empresa el año anterior en concepto de cuota de formación profesional y el porcentaje que, en función de su tamaño, se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio. La Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio establecerá el crédito mínimo de formación en función del número de trabajadores que las empresas tengan en sus plantillas, que podrá ser superior a la cuota de formación profesional ingresada por aquellas en el sistema de Seguridad Social. Las empresas participarán con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores según los porcentajes mínimos que, sobre el coste total de la formación, se establecen a continuación en función de su tamaño, a excepción de las empresas de 1 a 5 trabajadores que resultan exentas de esta obligación:

- a) De 6 a 9 trabajadores: 5 por ciento.
- b) De 10 a 49 trabajadores: 10 por ciento.
- c) De 50 a 249 trabajadores: 20 por ciento.
- d) De 250 o más trabajadores: 40 por ciento.”

³⁵ Artículos 9.4 y 9.5 Ley 30/2015

Organización de la formación³⁶: “La formación profesional para el empleo podrá impartirse de forma presencial, mediante teleformación, bajo plataformas y contenidos accesibles a las personas con discapacidad, o bien de forma mixta, mediante la combinación de las dos modalidades anteriores”.

“Las empresas podrán organizar la formación de sus trabajadores por sí mismas, así como impartir la formación empleando para ello medios propios o bien recurriendo a su contratación. En el caso de grupo de empresas, la formación se podrá organizar de forma independiente por cada una o agrupándose algunas o todas ellas. En el caso de agruparse, cualquiera de las empresas del grupo podrá organizar la formación de los trabajadores del grupo por sí misma, así como impartir la formación empleando para ello medios propios o bien recurriendo a su contratación. En ambos supuestos, la empresa deberá comunicar el inicio y finalización de las acciones formativas programadas bajo esta iniciativa ante la Administración, debiendo asegurar el desarrollo satisfactorio de las acciones formativas y de las funciones de seguimiento, control y evaluación, así como la adecuación de la formación realizada a las necesidades formativas reales de las empresas y sus trabajadores.”

Las empresas pueden optar por encomendar la organización de la formación a una entidad externa. La entidad organizadora será la que contrate a la entidad formadora acreditada y/o inscrita que imparta las acciones formativas, salvo que se trate de la misma entidad.

Entidades organizadoras³⁷: “la propia empresa o bien encomendarse a organizaciones empresariales o sindicales, a estructuras paritarias constituidas en el ámbito de la negociación colectiva que cuenten con personalidad jurídica propia, a asociaciones de trabajadores autónomos y de la economía social o a otras entidades externas, incluidas las entidades de formación acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro”.

³⁶ Artículo 14.1 Ley 30/2015 y artículo 9.3 Ley 30/2015

³⁷ Artículo 12.1 Ley 30/2015

3.1.2. La Oferta formativa para los Trabajadores (subvencionada)

Marco RD 395/2007

Planes de Formación para trabajadores ocupados:

Planes Sectoriales³⁸: “Los planes de formación sectoriales se compondrán de acciones formativas dirigidas a la formación de trabajadores de un sector productivo concreto, con el fin de desarrollar acciones formativas de interés general para dicho sector y satisfacer necesidades específicas de formación del mismo. Las Administraciones competentes deberán garantizar que los planes de formación sectoriales que se desarrollen tanto en el ámbito estatal como autonómico respeten los criterios y prioridades generales establecidos en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal”.

Planes Intersectoriales³⁹: “Los planes de formación intersectoriales estarán compuestos por acciones formativas dirigidas al aprendizaje de competencias transversales a varios sectores de la actividad económica o de competencias específicas de un sector para el reciclaje y recualificación de trabajadores de otros sectores, incluida la formación dirigida a la capacitación para la realización de funciones propias de la representación legal de los trabajadores. En estos planes podrán participar hasta un 10 por ciento de trabajadores de las Administraciones Públicas sobre el total de participantes de cada plan”.

Planes de Formación compuestos por acciones vinculadas a la obtención de **certificados de profesionalidad**.

En la formación dirigida prioritariamente a los trabajadores ocupados pueden participar también los trabajadores desempleados hasta un 40% de los participantes totales en cada plan de formación. En los planes de formación compuestos por acciones vinculadas a certificados de profesionalidad deben participar entre un 30% y un 40% de desempleados en cada plan.

³⁸ Artículo 24.1 RD 395/2007

³⁹ Artículo 24.1 RD 395/2007

Acciones de Formación para desempleados⁴⁰:

“El objetivo prioritario de estas acciones formativas es la inserción o reinserción laboral de los trabajadores desempleados en aquellos empleos que requiere el sistema productivo. Los órganos o entidades competentes de las Comunidades Autónomas programarán estas acciones formativas de acuerdo a las necesidades de cualificación y a las ofertas de empleo detectadas. La oferta formativa regulada en este artículo tenderá a incluir acciones dirigidas a la obtención de los certificados de profesionalidad referidos al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales”.

Marco Ley 30/2015

Oferta Formativa para trabajadores ocupados⁴¹: “La oferta formativa para trabajadores ocupados tiene por objeto ofrecerles una formación que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas, a las necesidades de adaptación a los cambios en el sistema productivo y a las posibilidades de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, de forma que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y les permita mejorar su empleabilidad. Esta oferta formativa atenderá a las necesidades no cubiertas por la formación programada por las empresas y se desarrollará de manera complementaria a esta mediante programas de formación que incluyan acciones formativas que respondan a necesidades de carácter tanto sectorial como transversal.”

Programas de formación sectoriales: Para proporcionar competencias sectoriales.

Programas de formación transversales: Para proporcionar competencias transversales en función de las necesidades identificadas.

Programas de cualificación y reconocimiento profesional: desarrollados por las administraciones para fomentar la participación y el acceso de los

⁴⁰ Artículos 25.1 y 25.2 RD 395/2007

⁴¹ Artículos 10.1 y 10.2 Ley 30/2015

trabajadores ocupados a la oferta formativa dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad.

Podrán participar en la oferta formativa, además de los trabajadores ocupados, los desempleados en función del límite que se establezca reglamentariamente de forma acorde a la coyuntura del mercado de trabajo.

Oferta Formativa para trabajadores desempleados⁴²: “La oferta formativa para trabajadores desempleados tiene por objeto ofrecerles una formación ajustada a las necesidades formativas individuales y del sistema productivo, que les permita adquirir las competencias requeridas en el mercado de trabajo y mejorar su empleabilidad. La oferta formativa para trabajadores desempleados se desarrollará mediante programas de las administraciones competentes dirigidos a cubrir las necesidades formativas detectadas en los itinerarios personalizados de inserción y en las ofertas de empleo, programas específicos para la formación de personas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional y programas formativos que incluyan compromisos de contratación”.

3.1.3. Otras iniciativas de Formación.

Marco RD 395/2007

Formación en alternancia con el empleo⁴³: Programas que combinan la formación con la práctica formativa en las empresas, gestionados por el SEPE y las Comunidades autónomas. “La formación en alternancia es aquella que tiene por objeto contribuir a la adquisición de las competencias profesionales de la ocupación mediante un proceso mixto, de empleo y formación, que permite al trabajador compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo”.

Puede ser de dos tipos:

⁴² Artículos 11.1 y 11.2 Ley 30/2015

⁴³ Artículo 26 RD 395/2007

-Contratos para la formación y el aprendizaje⁴⁴.

-Programas públicos de empleo-formación realizados por las Administraciones Públicas.

Formación de empleados públicos: Se desarrolla en el marco del Acuerdo entre Administraciones Públicas y las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de las mismas. La gestiona el Instituto Nacional de las Administraciones Públicas⁴⁵.

Formación de las personas en situación de privación de libertad y de los militares de tropa y marinería: Se desarrolla por convenio entre el SEPE⁴⁶ el Ministerio correspondiente. (Interior para los presos y Defensa para los militares)

Marco Ley 30/2015

Formación en alternancia con el empleo⁴⁷: “la iniciativa de formación en alternancia con el empleo no financiada con bonificaciones, incluyendo los programas públicos de empleo y formación, la actividad formativa se registrará por lo establecido en su normativa reguladora específica mediante subvenciones en régimen de concurrencia abierta a las entidades previstas en dicha normativa, sin perjuicio de los supuestos en que sea de aplicación la concesión directa de subvenciones”.

Formación de empleados públicos⁴⁸: “la financiación de la formación de los empleados públicos se destinará el porcentaje que, sobre los fondos provenientes de la cuota de formación profesional, determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio. Esta formación se desarrollará a través de los programas específicos que se promuevan conforme a lo establecido en los acuerdos de formación que se suscriban en el ámbito de las Administraciones públicas”.

⁴⁴ Real Decreto 1529/2012

⁴⁵ INAP. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas

⁴⁶ Servicio Público de Empleo Estatal

⁴⁷ Artículo 6.5 Ley 30/2015

⁴⁸ Artículo 6.6 Ley 30/2015

Formación de las personas en situación de privación de libertad y de los militares de tropa y marinería: Para estas iniciativas se aplica la forma de financiación de concesión directa de subvenciones, por razones de interés público y social, de acuerdo con lo establecido en la Ley 38/2003 de 17 de noviembre⁴⁹.

Permisos retribuidos⁵⁰: “Cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva, se entenderá cumplido, en todo caso, el derecho del trabajador al permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, reconocido en el artículo 23.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo”.

Cheque Formación para desempleados⁵¹: “Los servicios públicos de empleo competentes podrán, como alternativa a las convocatorias de subvenciones, proporcionar un «cheque formación» a los trabajadores desempleados que, de acuerdo con su perfil, les acredite para realizar acciones formativas concretas dirigidas a mejorar su empleabilidad. En este caso, el trabajador entregará el citado cheque a la entidad de formación seleccionada por él de entre las que cumplan los requisitos de acreditación y/o inscripción establecidos para impartir la formación, que, a su vez, sean seleccionadas por la Administración competente para formar parte del sistema de información y seguimiento específico que se desarrolle al efecto”.

Becas y ayudas para desempleados⁵²: “La concesión directa de subvenciones se aplicará a las becas, ayudas de transporte, manutención y alojamiento y ayudas que permitan conciliar la asistencia a la formación con el cuidado de hijos menores de 6 años o de familiares dependientes, que se concedan a los desempleados que participen en las acciones formativas”.

⁴⁹ Ley 38/2003 de 17 de noviembre General de Subvenciones

⁵⁰ Artículo 9.6 Ley 30/2015

⁵¹ Artículo 6.5 Ley 30/2015

⁵² Artículo 6.5 Ley 30/2015

Compensación económica a empresas: Por la realización de prácticas profesionales no laborales, siempre y cuando concurra la excepcionalidad contemplada en el artículo 22.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones (aquellas otras subvenciones en que se acrediten razones de interés público, social, económico o humanitario, u otras debidamente justificadas que dificulten su convocatoria pública).

Formación impartida a través de la red pública de centros de formación (de carácter extraordinario): Gestionada por las comunidades autónomas. Se destinará cada año una partida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado con el fin de garantizar una oferta formativa de calidad dirigida a trabajadores ocupados y desempleados.

Acciones formativas dirigidas a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social⁵³: “En la cuantía que anualmente se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado”.

3.2. Principales novedades prácticas que se incluyen en la Ley 30/2015

Las principales novedades que introduce la reforma del sistema de formación profesional con la Ley 30/2015 y que tienen que tener en cuenta las empresas y trabajadores a la hora de la realización de la formación son⁵⁴:

1. La Formación continua a distancia desaparece en Enero de 2016: Durante el año 2015 se podrá seguir impartiendo la formación continua mediante la modalidad a distancia. Será a partir de enero de 2016 cuando las modalidades permitidas serán presencial, teleformación o mixta.
2. Las pequeñas empresas (de 1 a 9 trabajadores) deberán cofinanciar la formación, participando con sus propios recursos en la financiación de la

⁵³ Artículo 6.7 Ley 30/2015

⁵⁴ “Las claves de la reforma de la formación para el Empleo. Ángela Martínez Labrador. Marzo 2015

formación de sus trabajadores, en un 5%. Es decir, del total del importe de la formación podrán bonificar el 95%, y el 5% restante deberá costearlo la empresa. Ésta, podrá hacerlo costeando dicha cantidad o incluyendo como cofinanciación privada los costes salariales de los trabajadores que reciben formación en la jornada laboral. A estos efectos, sólo se considerarán las horas de la jornada del trabajador en las que realmente participe en la formación.

3. Nuevas denominaciones: La Fundación Tripartita adquiere más importancia, pasando a ser la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Se cambia el término de formación de demanda por “Formación programada por las empresas”.

4. Cada trabajador tendrá una “Cuenta de Formación”, en la que constará toda la información relativa a la formación recibida durante su vida laboral, y estará asociada a su número de afiliación a la Seguridad Social.

5. El SEPE desarrollará un “Catálogo de Especialidades Formativas”, que deberá mantener actualizado y recogerá toda la oferta formativa desarrollada en el marco del sistema de formación profesional para el empleo, incluyendo la formación destinada a la obtención de los Certificados de Profesionalidad. Y establece a su vez, los requerimientos mínimos para los docentes, participantes y material necesario para cada actividad formativa.

6. La creación de un Registro Estatal de Entidades de Formación, que deberá desarrollar también el SEPE y estará compuesto por todas las entidades de formación inscritas, y debidamente acreditadas, para impartir las especialidades del citado Catálogo.

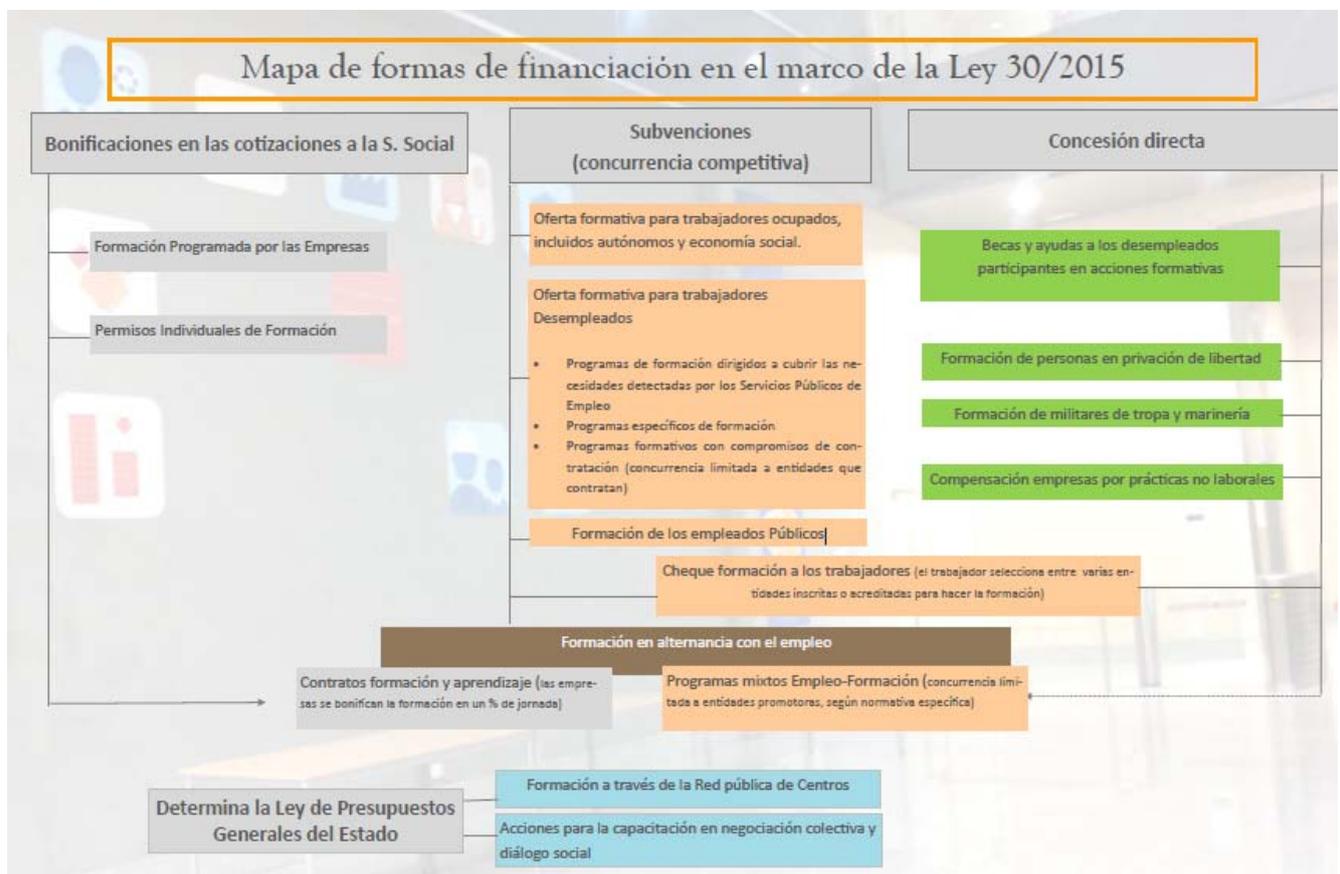
7. Con el fin de llevar un control más estricto de las acciones formativas y garantizar su correcto desarrollo, esta Ley introduce nuevas sanciones y crea una “Unidad Especial de Inspección”, dentro de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

8. Se pone en marcha un “Cheque formación” para los trabajadores desempleados, que podrá proporcionar el SEPE, estudiando previamente cada perfil, si precisan realizar acciones formativas para mejorar su empleabilidad.

9. Se considera el derecho del autónomo a una formación vinculada a las necesidades del mercado del trabajo, abriendo la puerta a que, en un futuro, este colectivo cotice por la contingencia de formación profesional y pueda acceder a la formación continua.

10. A partir de 2016, en el caso de pertenecer a un grupo de empresas, cada empresa podrá disponer del importe del crédito que le corresponde al grupo, con el límite del 100% de lo cotizado por cada una de ellas.

3.3. Esquema de las formas de financiación de la formación profesional para el empleo en la actualidad.



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

A través de las Bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social se financian la formación programada por las empresas y los permisos

individuales de formación. En los contratos de formación y aprendizaje se bonificarán en un % de la jornada.

A través de las subvenciones bajo concurrencia competitiva se financia la oferta formativa para trabajadores ocupados, incluidos los autónomos y la economía social. Por otro lado se financia la oferta formativa para los trabajadores desempleados. También la formación de los empleados públicos, el cheque formación para los trabajadores y la formación en alternancia con el empleo.

Por último a través de la concesión directa se financia las becas y ayudas para los desempleados que participan en acciones formativas, la formación de personas en situación de privación de libertad, la formación de los militares y la compensación a las empresas por prácticas no laborales.

La ley de Presupuesto Generales del Estado determina la cuantía de la Formación a través de la Red Pública de Centros y las acciones para la capacitación en negociación colectiva y dialogo social.

4. Análisis de la situación actual de la formación a través de los datos de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

4.1 La Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

La Fundación Estatal para la Formación en el Empleo tiene su base reguladora en el artículo 25 de la Ley 30/2015 por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Este órgano también ha variado con la reforma. En el RD 395/2007 se denominaba Fundación Tripartita para la Formación en el empleo regulada en el artículo 34.

En la actualidad⁵⁵ “la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo pertenece al sector público estatal y su Patronato estará constituido por la Administración General del Estado, por las comunidades autónomas y por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. El citado Patronato estará compuesto por el número de miembros que determinen sus Estatutos con el límite entre doce a dieciocho miembros por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, un miembro por cada comunidad autónoma y el número de miembros de la Administración General del Estado que resulte necesario para que esta tenga una representación mayoritaria en dicho órgano”.

La presidencia del Patronato la ostenta el titular de la Secretaria de Estado de Empleo, Don Juan Pablo Riesgo, y los acuerdos se tomarán por mayoría de sus miembros teniendo el presidente voto dirimente en caso de empate.

Actuará como entidad colaboradora del SEPE en materia de formación profesional para el empleo y tendrá funciones de apoyo al MEYSS en el desarrollo estratégico del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

⁵⁵ Artículo 25.1 Ley 30/2015

Los **finés** que persigue la Fundación se reflejan en el artículo 8 de sus estatutos:

- “La mejora de la formación profesional de los recursos humanos de las empresas.
- La adaptación de los trabajadores y de las empresas a la evolución de la sociedad basada en el conocimiento.
- La contribución a asegurar la formación a lo largo de toda la vida”.

Su **misión** es: “Promovemos y extendemos la formación para el empleo facilitando la adaptación de nuestras empresas y trabajadores a las exigencias del entorno productivo y contribuyendo a su reconocimiento individual y social”.

Su **visión**: “El diálogo social, la capacidad de llegar a acuerdos y una gestión eficaz volcada hacia el servicio público nos han convertido en referente nacional e internacional de la formación para el empleo”.

Son **valores** de la Fundación Estatal “el compromiso con la calidad y la eficiencia de la formación para el empleo, su innovación y desarrollo, la anticipación y la adaptación al cambio, la vocación de servir a las empresas y trabajadores, la transparencia en nuestra gestión, el acceso a la información y la concurrencia pública, el control y austeridad en el ejercicio de su actividad”.

La Fundación realiza actividades de gestión colaborando con el SEPE en la gestión de las iniciativas de formación que componen el sistema de formación para el empleo: Formación programada por las empresas para sus trabajadores, oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores ocupados, permisos Individuales de Formación, proyectos de jóvenes menores de 30 años, orientación y atención a los usuarios y a las empresas.

También realiza actividades de investigación, prospección y difusión Para el análisis de la evolución y de los resultados de la formación. Cuenta con un sistema de recopilación de datos y con estudios que permiten la planificación

de la demanda formativa, la prospección sectorial y territorial y la evaluación de los resultados y la calidad. Realiza publicaciones, libros, estudios de evaluación de la calidad de la formación.

Por último, en su estrategia de relaciones y comunicación, organiza y participa en foros nacionales e internacionales relacionados con la formación. Además, realiza eventos y otras actividades de difusión para garantizar la concurrencia y el acceso de empresas y trabajadores a la formación.

4.2. Análisis de la situación actual

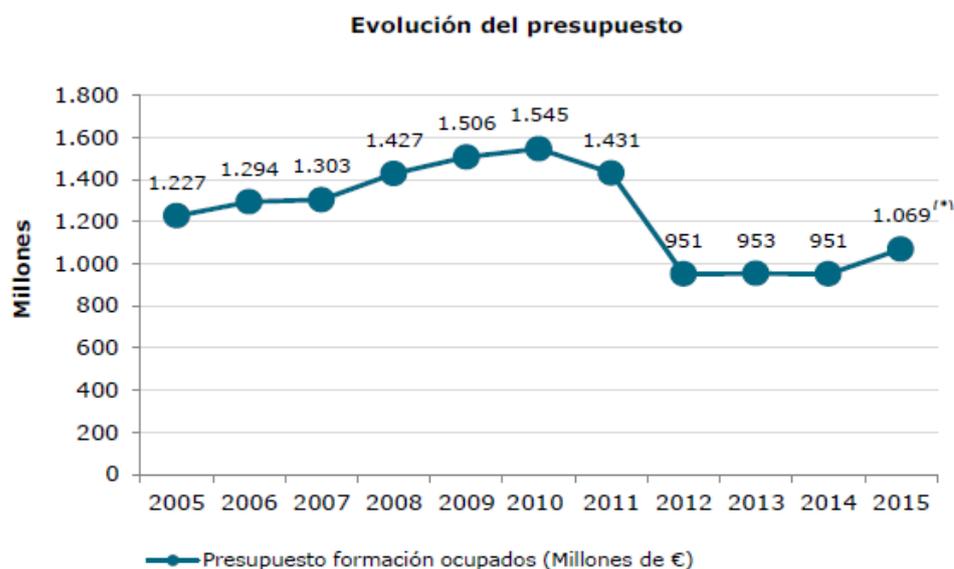
Consideraciones previas al análisis:

-Hay que tener en cuenta que en el año 2015 se produce la reforma de del sistema de formación profesional en el ámbito laboral. Esto produce que los últimos datos disponibles sean del año 2015 y que no haya previsiones fiables para el año 2016. Por ello tomo como situación actual el año 2015 y no el 2016.

-Al entrar en vigor parte de la reforma en Octubre de 2015 y otra parte en Enero de 2016 hay sectores de trabajadores y empresas que se han visto afectados y es probable que haya datos que sean extraños o llamen la atención.

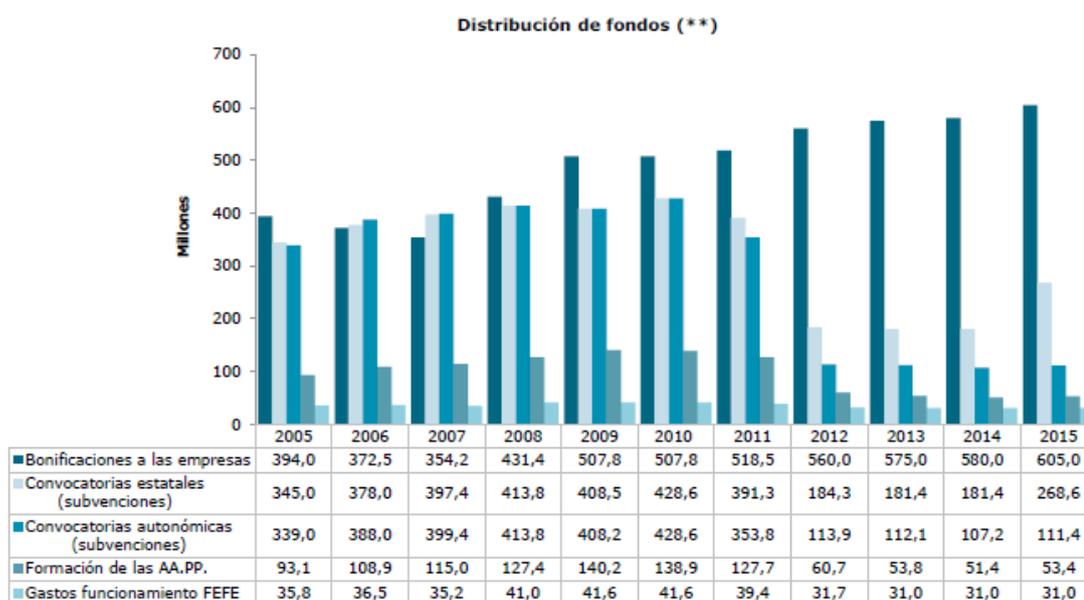
4.2.1. Evolución del presupuesto disponible para la formación dirigida a trabajadores ocupados:

Gráfico 3



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

Gráfico 4



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

Como podemos ver en el gráfico 3 el presupuesto manejado en el año 2015 fue de 1069 millones de euros. Como se puede ver es un dato mayor que en los últimos años.

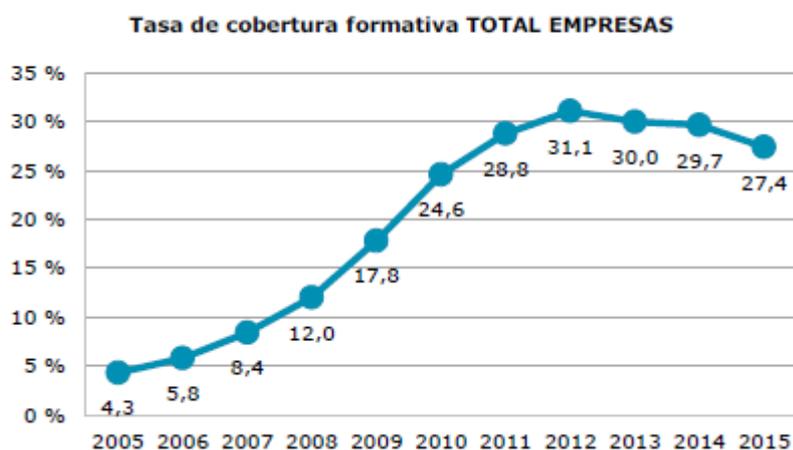
Se aprecia una caída considerable en el presupuesto a partir del año 2011 coincidiendo con el periodo más grave de crisis económica que ha vivido nuestro país. Observando el gráfico 4 se puede afirmar que la caída del presupuesto es fruto del descenso en las subvenciones tanto estatales como autonómicas y en el presupuesto de la formación de los trabajadores públicos (AA.PP). No hay que olvidar que en ese periodo de tiempo se produce una gran destrucción de empleo pasando de una tasa de paro del 20 % en enero de 2011 a un 26.5% en Marzo del 2013. Las administraciones tienen que destinar más esfuerzos al colectivo de desempleados que al colectivo de ocupados.

Esta bajada en las subvenciones se intenta paliar por parte de las administraciones con el aumento y fomento de las bonificaciones para las empresas. Se toman medidas para incentivar, a través de las bonificaciones por las cotizaciones de formación profesional, la realización de formación para trabajadores por parte de las empresas pasando de 394 millones en 2005 a 605 millones en 2015.

Por último decir que el gasto del funcionamiento de la Fundación Estatal (antes Fundación Tripartita) se mantiene prácticamente constante a lo largo del periodo 2005-2015 con ligeros ascensos y descensos destacando en los años de comienzo de la crisis económica un ascenso de 5 millones.

4.2.2. Evolución del número de empresas que realizan formación.

Gráfico 5



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

Gráfico 6



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

Para analizar el gráfico 5 hay que explicar que es la tasa de cobertura. Se trata del porcentaje de empresas que realizan formación para sus trabajadores respecto del total de empresas que cotizan por formación profesional y que están inscritas en la Tesorería General de la Seguridad Social.

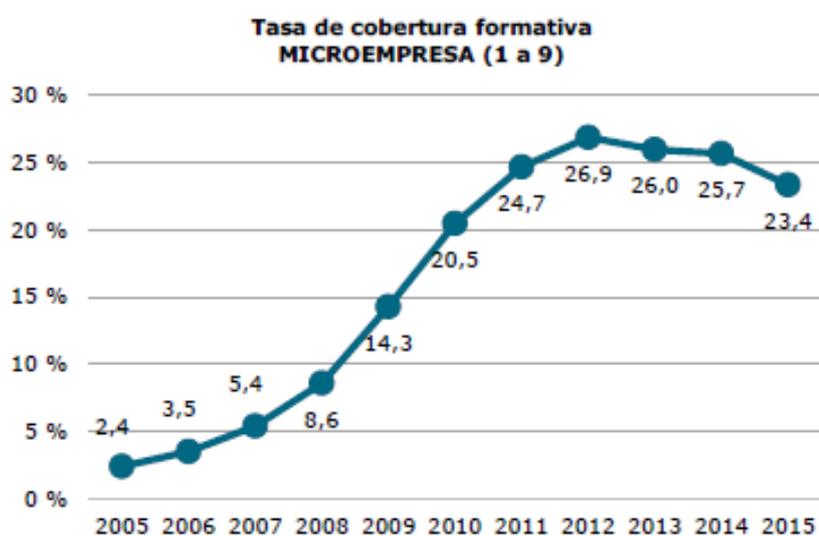
En el año 2015 se ve que 439.188 empresas han realizado formación a sus trabajadores lo que supone una tasa de cobertura del 27.4% (el 27.4% de las

empresas que cotizan por formación profesional y están inscritas en la TGSS han realizado formación).

Se ve una tendencia de aumento desde el año 2005 con 63.449 empresas realizadoras de formación (tasa de cobertura del 4.3%) hasta el año 2013 con 478.621 (tasa de cobertura del 30%).

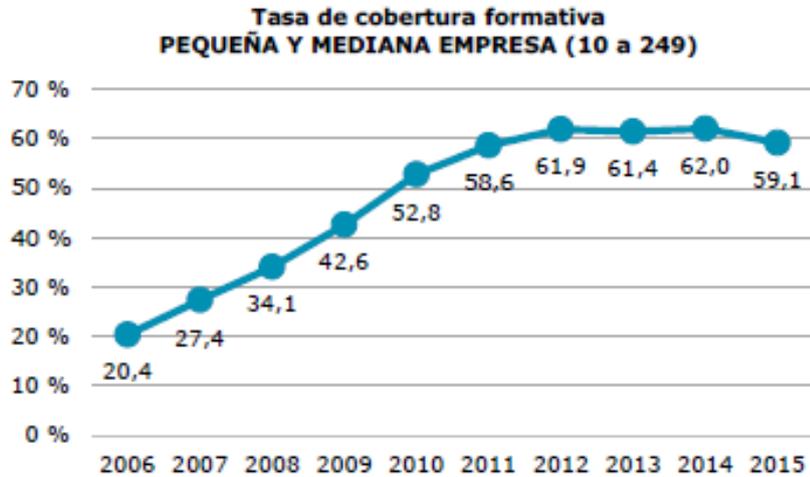
El descenso producido en el año 2015 como veremos en los siguientes gráficos (7, 8 y 9) es provocado por la reforma del sistema y la nula existencia de un periodo de adaptación de las empresas a la normativa. Alrededor de 32.000 empresas menos que en el año 2014, lo que supone un descenso de 2.3 puntos en la tasa de cobertura, de las cuales el 95% son empresas de menos de 10 empleados.

Gráfico 7



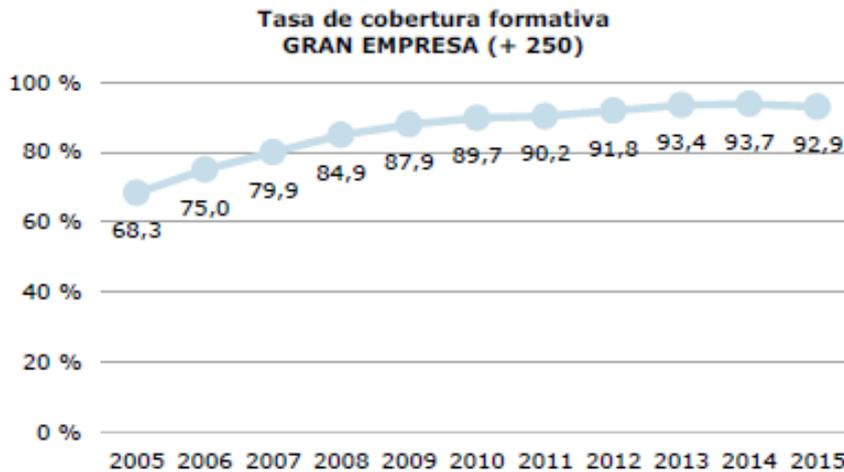
Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

Gráfico 8



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

Gráfico 9



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

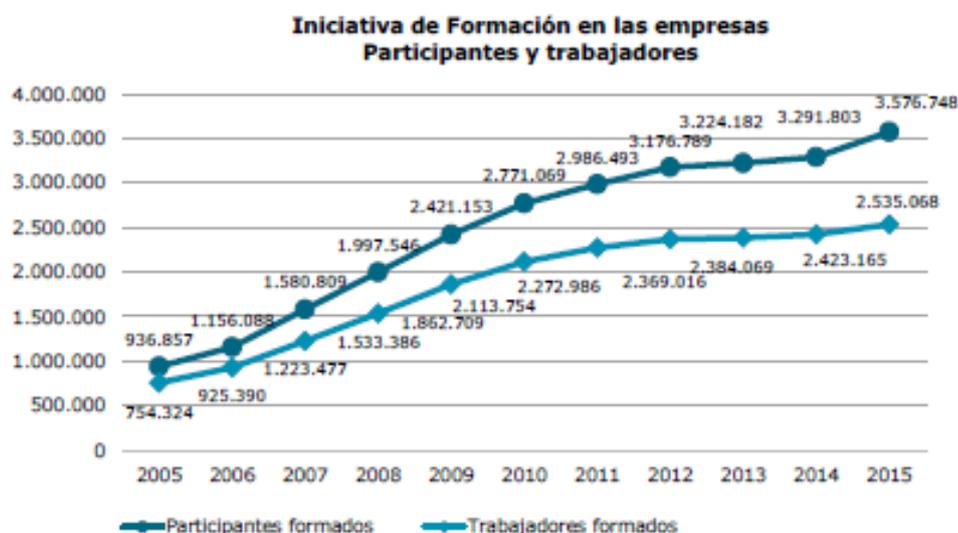
Como he expuesto antes el segmento de empresas de menos de 10 trabajadores es el más afectado por las reformas ya que pasa de estar exento de la cofinanciación de la formación a tener que abonar un 5% del coste. En el año 2015 desciende en 31.177 empresas, lo que supone la parte del 95% del número total de empresas que han descendido en el año 2015. Este descenso supone una caída de 2.3 puntos en la tasa de cobertura con respecto al año 2014 pasando de un 25.7% a un 23.4%. Vemos como la tendencia que sigue es similar a la del gráfico del total de empresas.

En el segmento de la pequeña y mediana empresa (de 10 a 249 trabajadores) se aprecia una tendencia también similar al total de empresas. Vemos como desciende ligeramente el número de empresas formadoras en el año 2015. 102.556 empresas realizaron formación para sus trabajadores lo que supone un descenso de 776 empresas y 3 puntos en la tasa de cobertura pasando del 62% a un 59.1%.

En la gran empresa vemos como la tendencia es más constante que en el resto de segmentos apreciando un aumento desde el 2005 (68.3% de tasa de cobertura) al 2013 (93.4% de tasa de cobertura) manteniéndose prácticamente constante en el 2014 y el 2015. El número de empresas que han realizado formación en el 2015 de más de 250 trabajadores es de 3.658 lo que supone una tasa de cobertura del 92.9%.

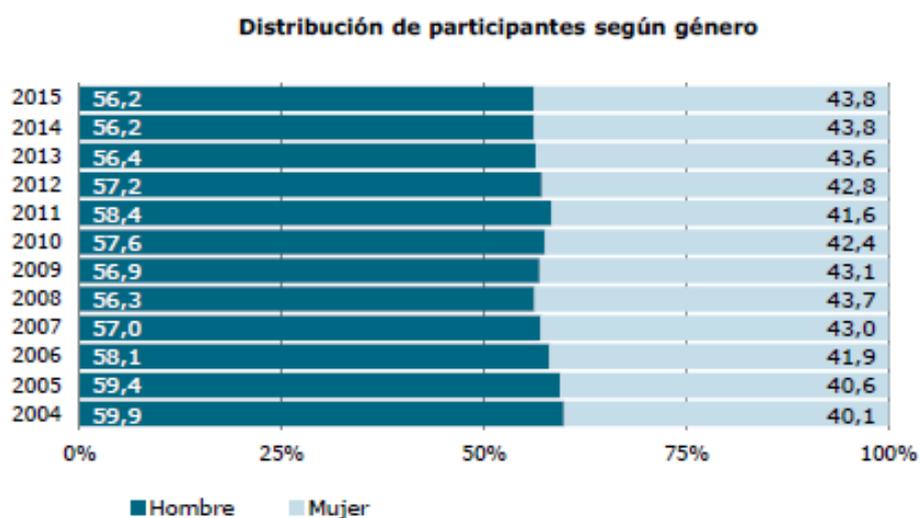
4.2.3. Participantes formados en acciones formativas organizadas por las empresas

Gráfico 10



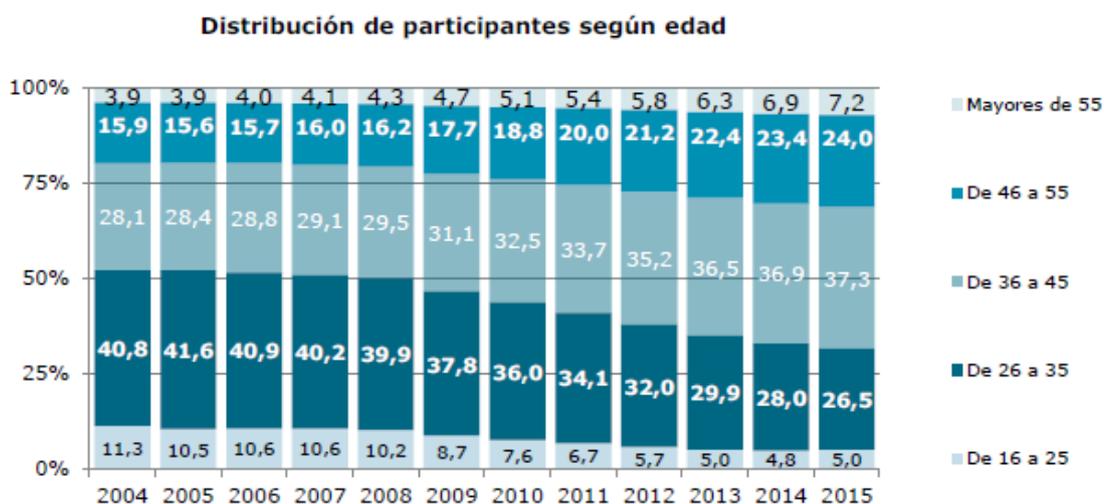
Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

Gráfico 11



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

Gráfico 12



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

Como se puede ver la tendencia que sigue el número de trabajadores formados es muy similar a la de las empresas que realizan formación. En el año 2015 se ha producido un aumento de 284.945 participantes lo que supone una tasa de cobertura del 30.3%. La diferencia entre los participantes formados y los trabajadores formados es que los participantes se cuentan por el número de acciones formativas realizadas por lo que un mismo trabajador puede haber

realizado varias acciones formativas y entonces contaría como varios participantes.

En cuanto a la distribución por género se aprecia que la tendencia se mantiene desde el año 2005. El volumen de participación masculina sigue siendo más alto que la participación femenina (56.2% frente al 43.8%).

Por último en la distribución por la edad se ve que aunque va en aumento el segmento de edad de mayores de 55 años sigue siendo uno de los que menos trabajadores formados aportan. El segmento de los más jóvenes se mantiene en el 5%. Esto se debe a que muchos jóvenes se encuentran dentro de la formación reglada y los estudios postobligatorios por lo que no están dentro del mundo laboral. Destacar la tendencia de descenso del segmento de 26 a 35 años y de aumento del segmento de 36 a 45 años. Esto se debe por la entrada más tardía en el mundo laboral de las personas lo que provoca el envejecimiento de la población dentro del mercado y que cada vez sean más mayores los trabajadores que reciben formación profesional en el empleo.

4.2.4. Distribución por comunidades autónomas

Gráfico 13

Participantes y empresas formadoras por CC.AA



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

Como vemos en el mapa la Comunidad de Madrid es la que más participantes en la formación ha tenido en el año 2015 con 741.955 mientras que las que más empresas formadoras tiene es Cataluña con 62.315.

Por el contrario la Comunidad que menos trabajadores participantes tiene es La Rioja (20.786) que a su vez es la que menos empresas formadoras presenta (2.894).

Nuestra comunidad de Castilla y León presenta en el año 2015 158.495 participantes y 25.362 empresas formadoras.

Cuadro 1

Tasa de cobertura por CC.AA

Comunidad Autónoma	Tasa de cobertura (**)
Comunidad de Madrid	36,7
Navarra	33,1
País Vasco	33,1
Cataluña	32,9
Asturias	30,4
Galicia	29,9
Castilla y León	29,0
Aragón	28,8
Murcia	28,5
Cantabria	28,3
Melilla	27,7
Comunitat Valenciana	27,4
Baleares	26,6
Andalucía	26,5
Castilla-La Mancha	25,8
Canarias	25,8
La Rioja	23,2
Ceuta	21,8
Extremadura	20,4
Total nacional	30,3

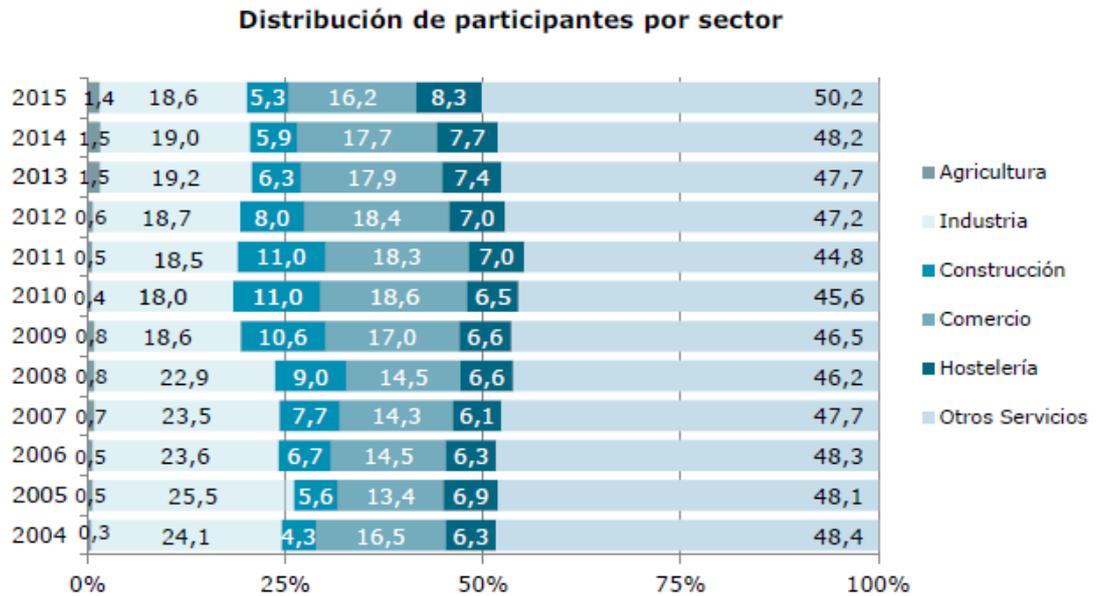
Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

En este cuadro se analiza la tasa de cobertura que es el porcentaje de trabajadores participantes en acciones formativas respecto del número total de trabajadores asalariado reflejados en la EPA del segundo trimestre de 2015.

En este gráfico se aprecia que solamente 5 comunidades se encuentran por encima de la tasa media nacional de cobertura formativa (Madrid, Navarra, País Vasco, Cataluña y Asturias). Nuestra comunidad de Castilla y León se encuentra 1.3 puntos por debajo de la media nacional. Muy alejadas de la media nacional se encuentran la comunidad de Extremadura y la Rioja alejadas en casi 10 puntos.

4.2.5. Distribución por sectores

Gráfico 14

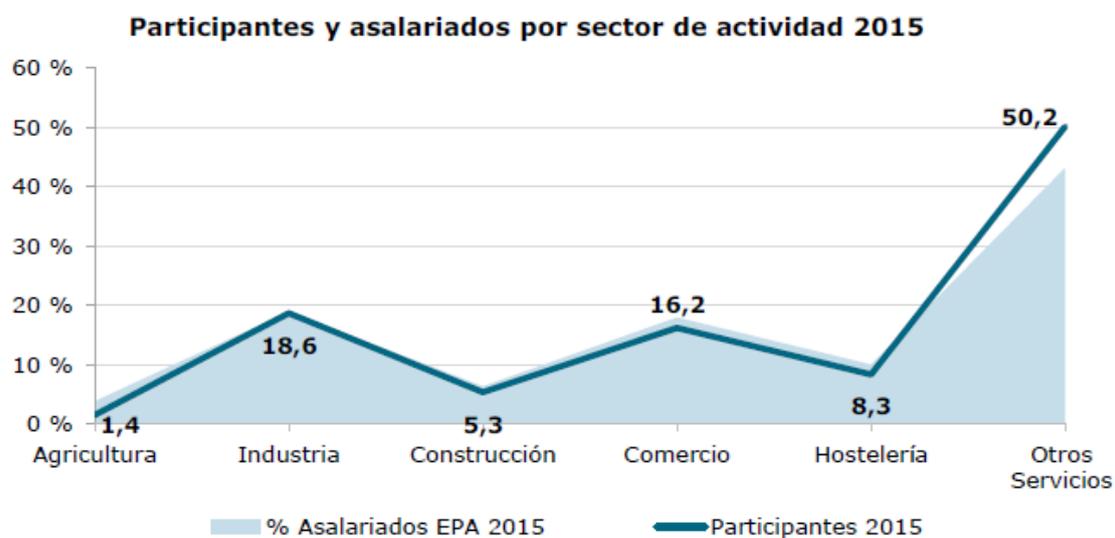


Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

Se puede ver que se mantiene estable la distribución por sectores en el año 2015. El sector en el que más participantes se forman (50.2%) es el de otros servicios que incluye actividades como sanidad, educación, intermediación financiera, transporte y comunicaciones.

El sector de la hostelería que es importante en nuestro país junto con el turismo solo participan el 8.3% de los trabajadores. Se aprecia un ligero descenso en el sector de comercio (1.5 puntos).

Gráfico 15



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

El volumen de participantes en los sectores de Comercio, Industria y Construcción se ajusta bastante a la población asalariada de estos sectores, mientras que los participantes en el sector Agrícola y Hostelero está ligeramente por debajo del volumen que representan en el mercado de trabajo. En otros servicios se aprecia que el volumen de participantes se sitúa por encima de la población asalariada en dichos servicios. Esto es causado porque muchos trabajadores reciben formación sobre esos sectores aunque su actividad laboral no se relacione con ella (PIF)

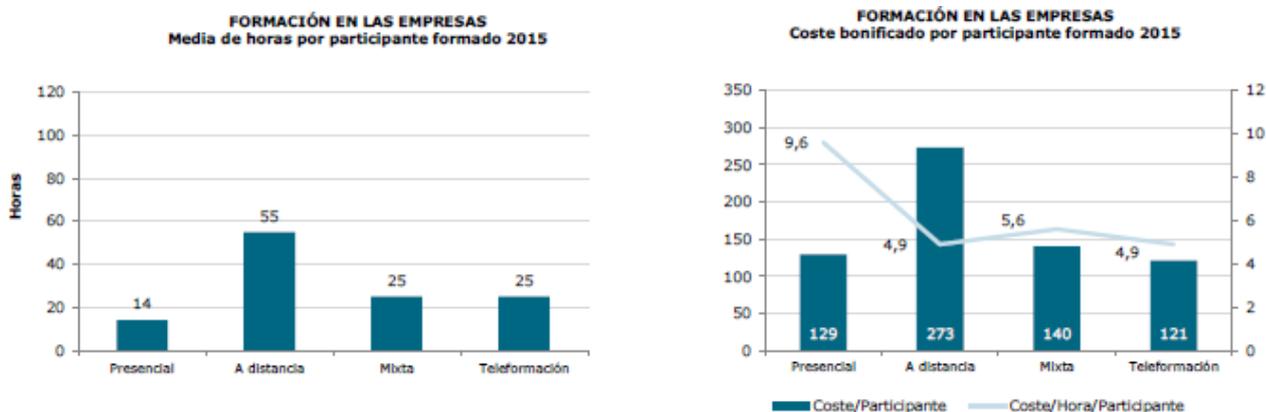
4.2.6. Distribución por modalidad de impartición de las acciones formativas

Gráfico 16



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

Gráficos 17 y 18



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

La modalidad de impartición de la formación presencia de las empresas se sitúa en el 61.1%. La tele formación ocupa el 13%. La modalidad a distancia desaparece en el año 2016 con lo que en el último año de su vigencia se queda en el 13.9% de volumen de participantes.

La media de horas de formación en las empresas por participante es de 22 horas. En la modalidad presencial esta media se sitúa en 14 horas mientras que en la modalidad de a distancia se dispara a las 55 horas. Se ve que es una

distribución lógica ya que es mucho más fácil proporcionar una formación de larga duración a través de la modalidad a distancia que a través de la modalidad presencial.

Por último el coste por participante se ve que es mayor en la modalidad a distancia (273 euros por participante) mientras que el coste hora por participante es solo de 4.9 euros. Esto se debe a que en la modalidad a distancia no se recogen costes salariales que debe de afrontar la empresa ya que las actividades se realizan fuera de las horas laborales del trabajador. En la modalidad presencial el coste por participante es menos que la de a distancia (129 euros por participante) mientras que el coste hora por participante se dispara a los 9.6 euros debido principalmente a que en esta modalidad sí que entran los costes salariales ya que la formación se realiza dentro de la jornada laboral del trabajador.

5. Conclusiones

Como se expuso en la introducción la formación se ha convertido en un elemento clave en una doble vertiente: para los trabajadores a la hora de buscar un empleo y mantenerlo y para las empresas a la hora de buscar el mayor éxito posible.

La existencia de un modelo de formación profesional para el empleo ha garantizado en España el acceso a la formación por parte de los trabajadores en los últimos 20 años y la creación de una cultura de la formación. Sin embargo este modelo tenía carencias y debilidades que hacían que la formación no fuera todo lo efectiva que tenía que ser. Por esta razón y por las previsiones de futuro que existen el Ministerio de Empleo y Seguridad Social realizó la reforma del sistema de formación profesional en el año 2015 para adaptarlo a los nuevos tiempos de cambio y garantizar la efectividad de la formación. Para ello ha creado una nueva normativa con cambios importantes respecto a la que existía en las modalidades de formación y en su financiación:

- Cambios es la denominación de la formación de demanda pasando a denominarse formación programada por las empresas. También se cambia la denominación de la Fundación Tripartita pasando a denominarse Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

- La modalidad de formación continua desaparece a partir del 1 de Enero de 2016.

- La duración mínima de las acciones formativas pasa de 6 horas a 1 hora.

- Los Permisos Individuales de Formación se convierten en una modalidad de formación propia y abandonan el grupo de la formación de demanda aunque mantienen sus principios fundamentales.

- Las empresas de menos de 10 trabajadores deberán participar en la cofinanciación de la formación abonando un 5% del coste.

- Se crea la Unidad Especial de Inspección para velar por el buen funcionamiento de la formación y evitar posibles fraudes.

Sin embargo la no existencia de un tiempo de adaptación a la nueva normativa para las empresas ha hecho que no existan previsiones fiables sobre los que ocurrirá en el año 2016 por lo que este TFG se ha centrado en los últimos datos del año 2015. Gracias a estos datos hemos visto que

-En los años de crisis la financiación pública descendió, destinando las administraciones mayores esfuerzos a ayudar a paliar los efectos sobre el colectivo de los desempleados. En el año 2015 parece que la financiación empieza a recuperarse aunque aún está lejos de los niveles anteriores a la crisis.

-En el año 2015, el número de empresas que realizan formación descendió por causa de los efectos de la reforma sobre el colectivo de empresas de menos de 10 trabajadores

-El número de trabajadores participantes de la formación sigue en aumento. En el porcentaje de trabajadores formados por sexos sigue siendo mayor la proporción de hombres frente a las mujeres manteniéndose el mismo porcentaje en los dos últimos años. En cuanto a las edades el rango de 36 a 55 años es el que crece en cuanto a participantes formados.

-La modalidad de impartición de las acciones formativas presencial sigue siendo la más utilizada. La modalidad de a distancia desaparece con la reforma a partir del 1 de Enero de 2016.

6. Bibliografía

Manuales:

- Martínez Labrador, A. (2015): Artículo: *Cambios en la Formación Continua tras el Real Decreto Ley 4/2015*. Grupo 2000.
- Martínez Labrador, A. (2015): Artículo: *Las Claves de la Reforma de la formación para el empleo*. Grupo 2000.
- Pineda Herrero, P. (2003): *Auditoria de la formación. 2ª Edición*. Ediciones Gestión 2000. Barcelona.

Instituciones:

- Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (2015): *Balance de resultados 2015*. Madrid.
- Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (2015): *Informe Anual 2015: Formación en las Empresas*. Madrid.
- Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.
- Fundación Tripartita para la Formación en el empleo (2014): *Balance de resultados 2014*. Madrid.
- Fundación Tripartita para la Formación en el empleo (2015): *La Formación Profesional para el Empleo y su Financiación*. Madrid.
- Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa.
- Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015): *Reforma del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Normativa:

- Ley 30/2015, de 9 de Septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

- Real Decreto 395/2007, de 23 de Marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.
- Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.
- Real Decreto Ley 4/2015, de 22 de Marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.