



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

La bonificación de la formación en España

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

AUTORA: María Álvarez Coomonte

TUTOR: Juan José Mediavilla Merino

Resumen:

Este trabajo forma parte del análisis bibliográfico, marco legal europeo/nacional y memorias y datos estadísticos de Fundae para analizar el " La bonificación de la formación en España " y en concreto para los trabajadores ocupados en el ámbito estatal y autonómico.

En primer lugar, pretendo dar a conocer de forma teórica las diversas políticas, normativas y reflexiones de otros autores sobre los objetivos, usos y aprovechamiento de las ayudas y bonificaciones en el área de formación.

En segundo lugar, pongo en práctica los datos extraídos de FUNDAE y analizo el aprovechamiento real de las bonificaciones a través de las estadísticas y memorias de publicaciones oficiales con los conocimientos teóricos expuestos anteriormente mediante un análisis gráfico y categorizado.

Palabras clave: sistema de formación para el empleo, bonificación de la formación, Fundae, trabajadores ocupados.

Abstract:

This work is part of the bibliographic analysis, European / National legal framework and reports and Fundae statistical data. To analyze the "The training subsidy in Spain" and specifically for employed workers at the state and regional level.

First, I intend to make known in a theoretical way the various policies, regulations and reflections of other authors on the objectives, uses and use of aid and bonuses in the training area.

Secondly, I download the FUNDAE data. I analyze the actual use of subsidies through statistics and reports from official publications and exploit the theoretical knowledge previously exposed in graphs and by categories.

Key words: Job-training system, training subsidies, Fundae, employed workers.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	5
II. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.....	7
1. Objetivos	7
2. Metodología	7
III. MARCO TEÓRICO.....	9
1. Política Europea.....	9
2. Políticas nacionales	12
2.1 Organismos oficiales.....	13
3. Sistema de Formación para el Empleo	16
4. FUNDAE	21
IV. ANÁLISIS DE CASO	27
1. Memorias y datos.....	29
V. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES.....	35
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	37

I. INTRODUCCIÓN

Las medidas englobadas en las normativas europeas establecen como prioridad la modernización y consolidación de las políticas de empleo, educación y formación y de los sistemas de protección social mediante el incremento de la participación laboral y reduciendo el desempleo estructural, así como promoviendo la responsabilidad social de las empresas. Dónde será clave capacitar a las personas para adquirir nuevas cualificaciones, competencias para adaptarse a las nuevas condiciones del entorno y a cambios potenciales de carrera. Se necesitará también un esfuerzo importante, reducir las desigualdades, asegurarse de que todos puedan beneficiarse del crecimiento. Igualmente importante será nuestra capacidad de alcanzar la cohesión social y una productividad mayor.

Por ello, durante los últimos años las empresas se han adaptado a un entorno de incertidumbre, volátil, complejo y lleno de ambigüedad de condiciones y situaciones que hace que tengan que estar preparadas para los cambios que se producen, si quieren sobrevivir y no verse superadas por la competencia. Motivado y desarrollado por las diferentes políticas europeas y nacionales existentes las empresas encuentran mecanismos de bonificación de la formación que ayudan a las empresas a desarrollar y potenciar las habilidades y competencias de sus trabajadores.

En definitiva, existe un amplio consenso de que un nuevo modelo de aprendizaje es la mejor forma de abordar los desequilibrios del mercado laboral, y de enfrentar la amenaza del desempleo. Muestra de ello, es que se invierte en habilidades para obtener mejores resultados apareciendo asociaciones que gestionan de manera holística las ayudas. Sin olvidarnos del papel principal que tienen las empresas privadas y las entidades formadoras para conseguir los objetivos acordados a nivel global.

II. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

1. OBJETIVOS

Los objetivos que nos planteamos para este trabajo son los siguientes:

1. Analizar las políticas y fondos europeos de formación.
2. Recoger las políticas y normativas nacionales de empleo y formación.
3. Establecer un marco teórico explicando el papel de Sistema de Formación para el Empleo.
4. Analizar la bonificación de la formación a través de los datos de FUNDAE.

2. METODOLOGÍA

La consecución de estos objetivos requiere una serie de técnicas de investigación que permitan recabar información sobre el tema. De este modo, la metodología se ha basado en la revisión bibliográfica, el análisis del marco legal y los datos macro de las normativas europeas y nacionales, recogidos tanto en la bibliografía como en las bases de datos de ministerios o institutos estadísticos, base de datos Fundae.

Por un lado, se ha realizado una revisión bibliográfica, con diversos artículos y bibliografía especializada en cada uno de los epígrafes encontrando en los autores que estudian el fenómeno la fuente de nuestras referencias.

En lo que se refiere al marco legal, se han analizado normativas europeas, los reales decretos de las últimas reformas laborales españolas para ver qué elementos tienen en común y como confluyen hasta que se convierten en acciones concretas como son las bonificaciones de formación de trabajadores ocupados en el ámbito nacional y autonómico, bonificaciones a trabajadores desempleados y las aportaciones del SEPE a la flexibilidad, empleo y formación. Sirve esto para observar cómo se trabajan los objetivos europeos en materia de educación y empleo y de qué manera se configuran los términos en el ámbito estatal. Los datos macro estadísticos de bonificaciones se han obtenido de fuentes primarias (bases de datos estadísticos de FUNDAE, memorias anuales)

y secundarias (bibliografía de autores referenciados). El análisis de estas fuentes de datos nos servirá para contrastar lo analizado en el marco teórico y observar cómo se corresponden estas recopilaciones con lo dicho por los autores.

III. MARCO TEÓRICO

1. POLÍTICA EUROPEA

Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, es un documento elaborado por la Comisión Europea, que consta de 37 páginas, que está organizado en seis grandes apartados, cinco objetivos principales y propone siete iniciativas emblemáticas. La Comisión propone para la UE cinco objetivos cuantificables para 2020 que marcarán la pauta del proceso. Con este fin, la Comisión propone los siguientes objetivos principales de la UE (European Commission/EACEA/Eurydice, 2013):

- El 75 % de la población de entre 20 y 64 años debería estar empleada.
- El 3 % del PIB de la UE debería ser invertido en I+D.
- Debería alcanzarse el objetivo «20/20/20» en materia de clima y energía (incluido un incremento al 30 % de la reducción de emisiones si se dan las condiciones para ello).
- El porcentaje de abandono escolar debería ser inferior al 10 % y al menos el 40 % de la generación más joven debería tener estudios superiores completos.
- El riesgo de pobreza debería amenazar a 20 millones de personas menos.

Los objetivos son representativos de las tres prioridades de crecimiento inteligente, sostenible e integrador, pero no son exhaustivos ya que será precisa una amplia gama de acciones a nivel nacional, comunitario e internacional para sustentarlos.

Por lo tanto, estos objetivos se traducen en objetivos nacionales: el empleo, la investigación y la innovación, el cambio climático y la energía, la educación y la lucha contra la pobreza. Estos objetivos representan la dirección que deben tomar y que indican como podemos medir nuestro éxito en cada estado miembro.

La educación no aparece en la Estrategia Europa 2020 como una de las problemáticas actuales a las que se enfrenta la UE, sin embargo, declarativamente el documento elaborado por la Comisión Europea contempla la educación como uno de los cinco objetivos a alcanzar en el 2020. La presenta como un medio para reducir los niveles de desempleo y potenciar el crecimiento económico de la Unión Europea. Esta postura reduccionista se aleja del modelo educativo descrito por la Pedagogía Crítica donde el fin de la educación no solo debe ser capacitar para el trabajo sino el de formar a ciudadanos críticos, responsables, que tenga la capacidad de transformar su propia sociedad y de combatir las desigualdades sociales. En otras palabras, entendemos que el valor que la Estrategia Europa 2020 da a la educación es el de ser una herramienta mediante la cual legitimar y perpetuar el actual modelo económico neoliberal, en lugar de ser un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades. (Arriazu Muñoz, 2016; Solari Maccabelli, 2016)

El Fondo Social Europeo (FSE) es el principal instrumento que tiene Europa para fomentar el empleo y la inclusión social. Se trata de ayudar a los ciudadanos a encontrar un puesto de trabajo (u otro mejor) y de integrar en la sociedad a los colectivos menos favorecidos, garantizando una mayor igualdad de oportunidades para todos.

Para ello el FSE invierte en los ciudadanos de Europa y en sus capacidades, tengan o no empleo y sea cual sea su edad. Cada año el Fondo ayuda a cerca de 10 millones de personas a encontrar trabajo o a mejorar sus capacidades.

A lo largo de 2014-2020, el FSE destinará aproximadamente 80.000 millones de euros a:

- Formar a los ciudadanos y ayudarlos a encontrar empleo.
- Fomentar la inclusión social.
- Mejorar la educación y formación.
- Mejorar la calidad de los servicios públicos en cada país.

Educación y Formación 2020 pone de manifiesto que la formación universitaria europea del siglo XXI deberá sustentarse en el incremento de la movilidad – facilitando el aprendizaje a lo largo de la vida y por competencias- así como en

el desarrollo del plurilingüismo, mediante el fomento de la metodología AICLE (Aprendizaje Integrado de Contenidos y Lengua) y la competencia en TIC de sus titulados. La Agenda Digital para Europa tiene como propósito definir la función capacitadora esencial que deberá desempeñar el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) si Europa quiere hacer realidad sus ambiciones para 2020. (Gil Serra,2015; Roca-Piera, 2015)

Debemos admitir, por tanto, que en el entorno actual educativo es imprescindible la alfabetización informática. El dinamismo con el que debemos plantearnos este objetivo queda de demostrado por la continua aparición de nuevas herramientas y tecnologías, así como por el creciente auge de las redes sociales, íntimamente ligado al término Web 2.0, que posibilita una formación, donde conceptos como comunidades, blogging, wikis y podcasting, adquieren un protagonismo evidente. (Gil Serra,2015; Roca-Piera, 2015)

El Fondo Social Europeo Plus (FSE+) parte del presupuesto de la UE para 2021-2027, es el principal instrumento financiero para fortalecer la dimensión social de Europa, al poner en práctica los principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales. Es la nueva versión 'más simple pero más fuerte' del Fondo Social Europeo existente.

Los recursos del FSE+ se asignarán a prioridades políticas clave y preocupaciones de los ciudadanos:

- Los programas y proyectos del FSE+ deberán concentrarse en los desafíos relacionados identificados en el Semestre Europeo.
- Los Estados miembros con un número considerable de jóvenes sin empleo, educación o formación deberán dedicar al menos el 10% de los fondos a medidas de apoyo al empleo juvenil y la activación de los jóvenes.
- Los Estados miembros deben asignar al menos el 25% de los fondos del a medidas que fomenten la inclusión social y se dirijan a los más necesitados
- También se establece un objetivo del 4% para apoyar a los más vulnerables.

- El FSE+ será más coherente y complementario con otros Fondos que brindan apoyo a personas, como Erasmus, el Fondo de Asilo y Migración, el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización y el Programa de Apoyo a la Reforma.

La Comisión propone un presupuesto total de 101.000 millones de euros en precios corrientes para el período 2021-2027. El Fondo Social Europeo Plus es el resultado de una fusión del Fondo Social Europeo existente, la Iniciativa de Empleo Juvenil (YEI), el Fondo de Ayuda a los Más Privados (FEAD), el Programa de la UE para el Empleo y la Innovación Social (EaSI) y El programa de salud de la UE.

Los diferentes componentes se desglosarán de la siguiente manera:

- El Fondo Social Europeo Plus tendrá un presupuesto total de € 101 mil millones, operado principalmente en gestión compartida con los Estados miembros.
- El capítulo de Empleo e Innovación Social (€ 761 millones) y el capítulo de Salud (€ 413 millones) tendrán un total de € 1,2 mil millones, y serán implementados en gestión directa por la Comisión.

2. POLÍTICAS NACIONALES

El funcionamiento del mercado de trabajo en general presentó una continuada destrucción de empleo que se inició en 2008 y continuó hasta 2013. En el año 2007, las tasas de desempleo española y la comunitaria eran equivalentes, pero con la crisis económica, el crecimiento de la tasa de desempleo se tornó superior en España generando diferencias significativas por regiones. El Gobierno español realizó planes para paliar los efectos de la crisis, con su nueva Estrategia de Política Económica, recogida fundamentalmente en el Programa de Estabilidad 2012-2015 y el Programa Nacional de Reformas 2012.

El periodo 2007-2013 se desarrolló en un contexto diferente al del periodo 2000-2006, donde el crecimiento y el dinamismo empresarial eran la tónica generalizada. En ese momento de buena coyuntura económica para España se produjo una reducción del número de desempleados en el mercado laboral, un

aumento de la tasa de actividad y empleo y un cambio demográfico importante donde el elemento característico fue el progresivo envejecimiento poblacional⁷. El contexto económico era bastante favorable para la economía española con una tasa media anual de creación de empleo de 3,25 por 100.

Como principales lecciones aprendidas, en este sentido, que convendría tener en cuenta en la preparación del periodo 2014-2020 cabe mencionar las siguientes:

— Simplificar y racionalizar los requisitos comunitarios de control, sin menoscabo de establecer garantías de regularidad financiera y legalidad en el uso de los fondos, de tal modo que se eviten retrasos en la gestión y certificación derivados de las tareas de control.

— Evitar solapamientos en las actuaciones desarrolladas por los programas regionales y plurirregionales.

— Evaluar adecuadamente los sistemas de gestión y control diseñados con el fin de mejorar su calidad, evitando debilidades en los mismos que puedan conducir a irregularidades sistémicas.

Efectuar un diseño de los Programas Operativos 2014-2020 que favorezca la utilización de instrumentos financieros innovadores, lo que reducirá el riesgo de retrasos en la ejecución asociados a las limitaciones presupuestarias de las AAPP. (Paniagua, 2015)

2.1 Organismos oficiales

El Ministerio de Trabajo y Economía Social es el departamento ministerial con competencias en empleo, economía social y responsabilidad social de las empresas. **La Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social** es el órgano superior del Departamento al que corresponde las funciones de impulso, dirección y desarrollo de las relaciones laborales individuales y colectivas, las condiciones de trabajo, protección por desempleo, fomento del empleo, la formación ocupacional, la economía social, y la promoción del trabajo autónomo.

A su vez el **Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)** es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. El

SEPE, junto con los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, forman el Sistema Nacional de Empleo. Este sistema asume las funciones del extinto Instituto Nacional de Empleo (INEM) desde 2003. Desde esta estructura estatal se promueven, diseñan y desarrollan medidas y acciones para el empleo, cuya ejecución es descentralizada y se ajusta a las diferentes realidades territoriales.

El **Plan Anual de Política de Empleo (PAPE)** contiene servicios (acciones) y programas (medidas) de políticas activas de empleo que se proponen llevar a cabo las Comunidades Autónomas, tanto las financiadas mediante fondos estatales, distribuidos de acuerdo con los criterios objetivos acordados por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, como con recursos económicos propios, así como las acciones y medidas que va a realizar, en su ámbito de competencia, el propio Servicio Público de Empleo Estatal.

De acuerdo con la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, los servicios y programas que desarrollen los Servicios Públicos de Empleo deberán dirigirse al cumplimiento de los cinco objetivos estratégicos que son los siguientes:

- a) Promover la activación y mejora de la empleabilidad de los jóvenes, con especial atención a los que presentan mayores deficiencias de formación y riesgo de precariedad laboral, mediante instrumentos como el Plan de choque por el Empleo Joven (2019-2021), la Garantía Juvenil y la coordinación con el sistema educativo.
- b) Potenciar el empleo como principal instrumento de inclusión social, mejorando de manera prioritaria la activación e inserción de personas desempleadas de larga duración y de las mayores de 45 años mediante instrumentos como el Plan de Empleo para personas paradas de larga duración.
- c) Promover una oferta formativa dirigida a las necesidades del mercado laboral, ajustando mejor las competencias y facilitando las transiciones laborales, mediante el desarrollo del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se

regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, a través de las Órdenes Ministeriales que regulan la oferta formativa y su financiación, el Catálogo de especialidades formativas y el Registro de entidades formativas.

d) Mejorar el desempeño de los servicios públicos de empleo modernizando los instrumentos del Sistema Nacional de Empleo.

e) Abordar las políticas de activación desde una perspectiva holística que tenga en cuenta sus dimensiones sectorial y local, y estableciendo marcos de colaboración con empleadores, interlocutores sociales y otros agentes públicos y privados.

El Programa Operativo FSE para el **Empleo, la Formación y la Educación** 2014-2020 (**POEFE**) es el documento en el que se concreta la estrategia del FSE para apoyar el desarrollo de un modelo integrador en todas las regiones españolas 5, en particular se encuadra bajo los Objetivos Temáticos 8, 9 y 10 del RDC (artículo 9) y que están vinculados al empleo, la inclusión social y la educación y la formación respectivamente.

El ámbito temporal del POEFE abarca los siete años correspondientes al periodo de programación 2014-2020, si bien es cierto que el margen para la ejecución de las actuaciones que establece la regla N + 3 (art. 136 del RDC), permite que el gasto sea subvencionable desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2023.

Tabla 3.1 Ejes POEFE

EJES DE POEFE

EJE 1: Promover la sostenibilidad y la calidad en el empleo, favoreciendo la movilidad laboral.
EJE 2: Promover la inclusión Social y lucha contra la pobreza y la discriminación.
EJE 3: Invertir en educación, formación y formación profesional para la adquisición de capacidades y el aprendizaje permanente.
EJE 6: Innovación social que encuentre soluciones innovadoras a necesidades sociales existentes.
EJE 7: Cooperación transnacional que consiga lograr un aprendizaje mutuo y una mejora de la capacitación de los socios, a través del intercambio de experiencias y del desarrollo e intercambio de herramientas y metodologías.
EJE 8: Asistencia técnica.

Fuente: Programa Operativo para el empleo, la Formación y el Empleo.

La ejecución del Programa Operativo de Adaptabilidad y Empleo (POAE), usando información a 31 de marzo de 2013, llevaría una ejecución total de 3.661.774.594,71 € de ayuda FSE, lo que supone un 85,05 por 100 del total previsto. Respecto a la evolución de la ejecución física, es decir, los productos que se generan en las actuaciones programas en el periodo 2007-2013, el programa registró una participación acumulada a 31-12-2012 de casi cinco millones de participantes para una previsión total de ocho millones y medio. El porcentaje acumulado del total del programa se sitúa en 57,28 por 100 para este indicador. (Paniagua, 2015)

3. SISTEMA DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

La Formación Profesional para el Empleo tiene como objetivo capacitar a las trabajadoras y los trabajadores para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, facilitando el acceso al empleo y favoreciendo la participación activa en la vida social, cultural y económica.

Fines:

- 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.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- 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.
- Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- Facilitar Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

- 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.

El sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral se financiará con los fondos provenientes de la cuota de formación profesional que aportan las empresas y los trabajadores, de conformidad con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio, así como con las aportaciones específicas establecidas en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, y con los fondos propios que las comunidades autónomas puedan destinar en el ejercicio de su competencia. Igualmente, las acciones del sistema de formación profesional para el empleo podrán ser objeto de cofinanciación a través del Fondo Social Europeo o de otras ayudas e iniciativas europeas.

De la misma manera, y al objeto de garantizar la universalidad y sostenimiento del sistema, éste se podrá financiar con cuantas cotizaciones por formación profesional pudieran establecerse a otros colectivos beneficiarios en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

El Sistema de Formación para el Empleo integra diferentes iniciativas de formación que se dirigen a que los trabajadores mejoren sus competencias y cualificaciones y a que las empresas incrementen su productividad.

a) Formación programada por las empresas para sus trabajadores

Se trata de las acciones formativas que, en función de sus necesidades, la empresa programa para sus trabajadores. La programación y gestión de estas acciones formativas podrá realizarse por las empresas con flexibilidad en sus contenidos y el momento de su impartición, siempre que se respeten las condiciones establecidas por la normativa. Estas acciones formativas que las empresas llevan a cabo para sus trabajadores se financian a través de bonificaciones en las cuotas de la seguridad social.

b) Oferta formativa para trabajadores ocupados

Se trata de las acciones formativas que las Administraciones Públicas competentes desarrollan para trabajadores ocupados, están dirigidas a cubrir las necesidades no cubiertas por la formación programada por las empresas para sus trabajadores.

c) Oferta formativa para trabajadores desempleados

Las acciones formativas dirigidas a trabajadores desocupados estarán ajustadas tanto a las necesidades formativas individuales, conforme al perfil de cada trabajador, como a las necesidades del sistema productivo, con el objeto de que adquieran las competencias requeridas por el mercado de trabajo y mejoren su empleabilidad.

Otras iniciativas de formación:

a) Permisos Individuales de formación (PIF)

Es la autorización que una empresa otorga a un trabajador para realizar una acción formativa que esté reconocida mediante una titulación o acreditación oficial. Las empresas pueden financiar los costes salariales de estos permisos a través de bonificaciones en las cuotas de la seguridad social.

b) Formación en alternancia con el empleo

Esta formación es un proceso mixto de empleo y formación que permite al trabajador compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo. En este apartado se incluye la formación dual.

c) Formación de empleados públicos

Son las acciones formativas a las que pueden acceder los empleados públicos. Se desarrollan mediante programas específicos que se suscriben en el ámbito de las Administraciones Públicas.

d) Formación de las personas en situación de privación de la libertad y formación de los militares de tropa y marinería.

La formación ayuda a las empresas a ser más competitivas. Un trabajador con los conocimientos y competencias adecuados es un trabajador productivo. Por

eso, ayudar a formar a la plantilla de una empresa, mediante la bonificación en las cuotas que pagas a la Seguridad Social es beneficioso para las empresas. La empresa puede decidir si organiza directamente la formación o si encomienda a su organización a una entidad externa que la ayude a programarla.

Según describe el siguiente análisis de la nuevo Sistema de Formación Profesional para el empleo en cuanto a la formación de demanda, se incluye la formación programada por las empresas para sus trabajadores. En este sentido, podrán participar los trabajadores, asalariados que prestan sus servicios en empresas, incluidos los fijos-discontinuos en los periodos de no ocupación; 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 periodos de suspensión de empleo.

Si supone una novedad el incremento de la duración mínima de las acciones formativas en la formación programada por las empresas, pasando de una a dos horas (artículo 8.22 de la Ley 30/2015). En lo que se refiere a dichas acciones formativas, a diferencia de lo establecido en la anterior normativa, ya deberán no responder a necesidades formativas reales, inmediatas y específicas de las empresas y sus trabajadores, siendo suficiente con que “guarden relación con la actividad empresarial”. Ello sin duda, con el objetivo de dotar de mayor flexibilidad a las empresas en la programación, en cuanto al contenido y en la gestión de estas acciones formativas, siempre que se respete el derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores. En este sentido, se prevé para el supuesto en que surgieran discrepancias entre empresa y representación legal de los trabajadores respecto a la programación de las acciones formativas, la obligación de dejar constancia escrita y motivada de las mismas y de que, en caso de que mantenerse las discrepancias durante el plazo que se establezca reglamentariamente, para que estas serán objeto de examen por la correspondiente estructura paritaria, al objeto de mediar sobre las mismas, sin que ello paralice la ejecución de las acciones formativas y la correspondiente bonificación (artículo 9.2 de la Ley 30/2015).

Como ya se había establecido, las empresas seguirán disponiendo anualmente de un “crédito de formación” que podrán hacer efectivo mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social. De la nueva regulación destaca, la obligación de que se regule reglamentariamente un procedimiento para que las empresas de menos de 50 trabajadores puedan comunicar su voluntad de reservar el crédito del ejercicio en curso en orden a acumularlo con el crédito de hasta los dos ejercicios siguientes. También se determina la posibilidad de que las empresas de menos de 100 trabajadores se puedan agrupar para gestionar conjuntamente sus respectivos créditos de formación. (Jalil Najl, 2018)

IV. FUNDAE

El Sistema de Formación Profesional para el Empleo nació en 1992 con la firma de los I Acuerdos Nacionales de Formación Continua. Estos acuerdos eran de dos tipos:

Bipartito: en el que las organizaciones empresariales más representativas a nivel estatal CEOE y CEPYME, y los sindicatos CCOO, UGT y CIG acordaron la creación de un sistema de ayudas para la formación de las empresas y los trabajadores, definieron las iniciativas de formación y crearon la Fundación para la Formación Continua, FORCEM. Esta fundación se caracterizó por su composición bipartita, es decir, estaba integrada únicamente por las organizaciones firmantes del acuerdo.

Tripartito: firmado por estas organizaciones empresariales y sindicales con el Gobierno para pactar la financiación del nuevo sistema de formación.

FORCEM se creó en 1993 y es la antecesora de Fundae.

Los I Acuerdos Nacionales de Formación Continua se renovaron en 1996 y en 2000. Esta última renovación supuso un cambio sustancial en la gobernanza del sistema ya que incorporó a la misma al Ministerio de Trabajo, representado por el SEPE. Por esta razón, en 2001 se constituyó la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo que, en 2004, absorbió a FORCEM.

En 2006, los agentes sociales y el Gobierno firmaron los IV Acuerdos Nacionales en los que se acordó crear un sistema de formación que incorporaría a los dos subsistemas encargados de la formación de la población activa: la formación ocupacional dirigida a los desempleados, y la formación continua dirigida a los trabajadores y trabajadoras ocupados. Por ello, en 2007 se publica el Real Decreto 395/2007 que reguló el Subsistema de Formación para el Empleo.

Finalmente, la Ley 30/2015 reguló el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, acometió su reforma y estableció la conversión de la Fundación Tripartita en la actual Fundación Estatal para la Formación en el

Empleo, Fundae. Como fundación estatal, Fundae está sometida a la Ley 50/2002 de Fundaciones, lo que significa que la Administración General del Estado tiene la representación mayoritaria en el Patronato, que es su máximo órgano de Gobierno.

La Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE), es la que, a través de la gestión de fondos públicos, ayuda a las empresas a formar a las personas trabajadoras al tiempo que facilita su acceso gratuito a la oferta formativa.

Según el artículo 36 del Real Decreto 694/2017, que desarrolla la Ley 30/2015 por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. Además de colaborar y asistir técnicamente al SEPE en la planificación, programación, gestión, evaluación y seguimiento y control de las iniciativas de formación y de apoyar al Ministerio de Trabajo. Fundae también promueve la investigación y el desarrollo de la formación para el empleo, difunde entre los empresarios y trabajadores las iniciativas del sistema y colabora en programas internacionales.

Su misión es contribuir a que empresas y trabajadores mejoren las competencias que les permitan afrontar los cambios del mercado laboral y los sectores productivos mediante una formación de calidad.

Una de las funciones más importantes de FUNDAE es la gestión de los fondos destinados a la formación programada por las empresas que podrán hacer efectiva mediante bonificaciones en sus cotizaciones a la Seguridad Social. Favorecer el acceso a la formación, mediante subvenciones y formaciones gratuitas y de calidad para todas las personas trabajadoras (en activo y desempleadas)

FUNDAE cuenta con una sede central en Madrid y cinco centros de trabajo ubicados en Oviedo, Valencia, Mérida, Pamplona y Toledo. Dispone de una estructura compuesta, de una parte, por los órganos de representación y, de otra, por los servicios técnicos y administrativos.

El Patronato es el máximo órgano de representación y administración y el que aprueba toda la actividad que desarrolla de acuerdo con sus estatutos y la

normativa en vigor. Está compuesto por representantes de la Administración General del Estado, de las comunidades autónomas, de las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, y de las organizaciones sindicales UGT, CC.OO. y CIG.

Las claves determinantes en el crecimiento del uso de la bonificación de la formación (Morales, 2018):

- Libre autonomía para las empresas y sus procesos formativos: En general, tener autonomía para poder formar a sus trabajadores fue recibido como una gran noticia que animó a muchas empresas a organizar acciones formativas a medida.
- La formación es una inversión: En cuanto al valor que se otorga a la formación podemos decir que existía, y existe, un discurso claramente positivo hacia los procesos de formación, y en general hacia la educación en casi todos los aspectos. Es decir, si la formación mejora los procesos productivos y la competitividad de las empresas ¿Qué razón existía para no invertir en ella antes del modelo de formación de demanda? Tal es así que, desde mi punto de vista, creo que, si desaparecieran los incentivos hacia la formación, si esta no tuviese la condición de gratuidad que tuvo y tiene hoy en día, su volumen anual descendería hasta límites insospechados.
- La gallina de los huevos de oro: desde la aparición del RD 395/2007 hemos asistido a un crecimiento exponencial de los centros de formación que se sumaron a los ya existentes. Este hecho supuso una polarización de los centros, entre los que ya disponían de una trayectoria consolidada y los que acaban de aterrizar en el sector atraídos por el dinero fácil.
- No es oro todo lo que reluce: Por su parte, los nuevos centros surgidos al amparo del nuevo modelo de formación suelen ser tachados de oportunistas en tanto su génesis vino motivada sólo por los beneficios económicos que les podía proporcionar el sistema. Algunas de las malas prácticas que se han vivido fruto de la extrema e insana, competencia que se vivió: la venta de acciones formativas no por su valor intrínseco, sino a cambio de regalos o bien a través de comisionistas, el fraude de

directo de los cursos de formación (empresa organizadora y beneficiaria se ponían de acuerdo para simular un curso que nunca se llevaba a ejecutar), la no comunicación de las acciones formativas a la RTL (Representación Legal de los Trabajadores), No cumplir con el requisito de cofinanciación privada de la formación.

- Las presiones del sector: el movimiento asociativo, preocupado por el gran avance de los nuevos centros de formación, reaccionaron desde sus respectivas asociaciones para limitar sus condiciones de entrada. De este modo, se pretendió reducir el número de “intrusos” del sector.

Cuadro 1. ¿Cómo bonificarte? “La bonificación en 8 pasos

En el siguiente gráfico podréis ver los pasos a seguir para organizar la formación de tal manera que la empresa se pueda bonificar de la misma a través del crédito concedido según el tamaño y número de empleados y los fondos.



Fuente Fundae: <https://www.fundae.es>

Cuadro 2 Resumen en cifras

RESUMEN EN CIFRAS

El presupuesto total del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en 2018 ascendió a **2.414.494.180 euros**.



47,50%

Para formación de trabajadores ocupados de ámbito estatal y autonómico: **1.148.400.280 €**

47,55%

Para formación de personas desempleadas: **1.148.456.510 €**

4,89%

Aportación del SEPE para flexibilidad, formación y empleo **117.637.390 €**

Fuente Fundae: <https://www.fundae.es> Datos y publicaciones/Memorias y Actividades/2018

V. ANÁLISIS DE CASO

Cuadro 3. Resumen en cifras desglosado



Fuente Fundae: <https://www.fundae.es> Datos y publicaciones/Memorias y Actividades/2018

Mediante la formación programada por las empresas, todas ellas disponen de un crédito para la formación de sus trabajadores y trabajadoras que se hace efectivo mediante la aplicación de bonificaciones a la Seguridad Social. Cada empresa puede planificar y desarrollar las acciones de formación que haya considerado o puede encomendárselo a una entidad organizadora. En cualquier caso, las acciones deben responder a las necesidades de competencias de sus trabajadores y estar relacionadas con la actividad de la empresa. Por otra parte, se debe respetar el derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores. El importe del mencionado crédito se calcula aplicando, sobre las cotizaciones de empresa y trabajadores, los porcentajes que corresponden en función del tamaño de la plantilla de la empresa, según lo que publica anualmente la ley de Presupuestos Generales del Estado. El sistema apoya de manera particular a las pymes de varias formas:

- a) El porcentaje para calcular el crédito es mayor cuanto menor es el tamaño de las empresas.
- b) Las empresas de más de cinco personas empleadas están obligadas a cofinanciar la formación que realizan, mientras que las empresas de menos de cinco trabajadores no están obligadas a esta cofinanciación.
- c) Se facilita un crédito mínimo que se fija cada año por ley y que en 2018 fue de 420€ anuales.
- e) Las pymes de menos de 50 trabajadores también pueden acumular su crédito durante 3 años siempre que lo comuniquen a Fundae dentro de los 6 primeros meses del año.

Los permisos individuales de formación (PIF) son aquellos por los que la empresa autoriza a una persona trabajadora, para favorecer su desarrollo profesional y personal, la realización de una acción formativa presencial, generalmente de larga duración, que debe estar reconocida mediante una titulación o acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad.

Mediante el PIF, los costes salariales correspondientes a las horas laborales (tanto tiempo lectivo como de desplazamiento que el trabajador invierta en su formación) se podrán bonificar en función del crédito de la empresa.

Los resultados de 2018 muestran un ligero incremento en la participación de las empresas respecto al año anterior, alcanzándose la cifra de 360.052 compañías. Esto rompe la tendencia descendente de los últimos cuatro años, y sitúa la tasa de cobertura (cuántas empresas participan del total que podrían participar) en el 21,2%. El volumen de participantes en acciones formativas fue de 4,5 millones, un 10% superior al año anterior. Como un mismo trabajador o trabajadora puede realizar varios cursos, en total, algo más de 2,8 millones de personas trabajadoras realizaron alguna acción de formación con sus empresas, 173.153 más que el año anterior. La tasa de cobertura fue del 36,6%. Por género, fueron más hombres (54,7%) que mujeres (45,3%) los que accedieron a la formación. Durante 2018, se autorizaron 5.178 permisos individuales de formación, con una duración media de 97 horas.

1. Memorias y datos

Cuadro 4. Resumen resultados



Fuente Fundae: <https://www.fundae.es> Datos y publicaciones/Memorias y Actividades/2018

Hay que destacar que de todas las empresas que tienen acceso a la formación bonificada solo el 21,2% se acogieron a esta medida, por lo que hay un gran número de empresas que no lo solicitan. El número de microempresas en España de entre 1 y 9 asalariados en enero 2019 corresponde al 86% del total del tipo de empresas del país en cambio tiene el menor % de empresas que realizaron formación. Por el contrario, más del 80% de las medianas empresas y más del 90% de las grandes empresas utilizan estas medidas como impulso a la formación de sus trabajadores.

Tabla 2. Empresas inscritas en la Seguridad Social

Tabla 1. Empresas inscritas en la Seguridad Social			
Empresas por tamaño	Número de empresas	Tasa de variación %	
		Intermensual	Interanual
Autónomos¹ (PYME sin asalariados)	1.559.798		1,58
PYME (1-249 asalariados)	1.322.261	-1,47	1,11
Microempresas (1-9 asalariados)	1.143.015	-1,56	0,70
Pequeñas (10-49 asalariados)	154.738	-0,96	3,63
Medianas (50-249 asalariados)	24.508	-0,21	4,73
Grandes (250 o más asalariados)	4.700	0,06	4,75
Total empresas	2.886.759		1,37

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Cabe destacar que se consumieron 536 millones de € siendo el presupuesto total 661 millones de € aproximadamente por lo que se dejaron de consumir 125 millones de €.

Cuadro 5. Resumen resultados





Fuente Fundae: <https://www.fundae.es> Datos y publicaciones/Memorias y Actividades/2018

Por modalidad de impartición, la formación presencial sigue siendo la más utilizada con un 75,5% de los participantes y una duración media de 10,9 horas. La teleformación recibió un 23,5% de los participantes con una media de 26,2 horas. La formación mixta, con horas presenciales y de teleformación, fue utilizada por tan solo el 1% pero con 44,2 horas de media.

Es notable el incremento del número de participantes y trabajadores formados. La formación presencial sigue siendo la estrella, la formación online no acaba de despegar, pero si las familias profesionales más enfocadas a TIC (Técnicas de la información y Comunicación) cómo Informática y comunicaciones con un 12,19% y Comunicación y marketing con un 22,85%.

Cuadro 6. Familias profesionales



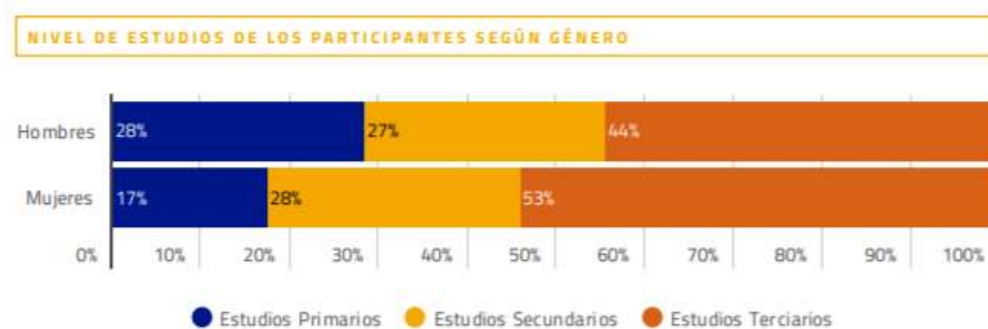
Fuente Fundae: <https://www.fundae.es> Datos y publicaciones/Memorias y Actividades/2018

Cuadro 7. Perfil Sociolaboral de los formados



Fuente Fundae: <https://www.fundae.es> Datos y publicaciones/Memorias y Actividades/2018

Cuadro 8. Nivel de Estudios de los participantes por género



Fuente Fundae: <https://www.fundae.es> Datos y publicaciones/Memorias y Actividades/2018

Tabla 3. Resultados económicos, Distribución territorial de recursos.

Tabla 4. Resultados económicos, Según colectivos destinatarios.

DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DE RECURSOS			
PARA TRABAJADORES OCUPADOS			
CC.AA.	ASIGNACIÓN ORDEN TMS/858 DE 18 DE JUNIO	ASIGNACIÓN ORDEN TMS/910 DE 31 DE AGOSTO	TOTAL ASIGNACIONES 2018
Andalucía	20.262.503	1.583.120	21.845.623
Aragón	3.573.352	279.042	3.852.394
Asturias	3.470.563	271.526	3.742.089
Baleares, Islas	2.694.433	210.456	2.904.889
Canarias	8.279.977	647.341	8.927.318
Cantabria	1.735.185	135.293	1.870.478
Castilla-La Mancha	5.132.723	401.182	5.533.905
Castilla y León	7.292.832	570.299	7.863.131
Cataluña	20.003.930	1.563.390	21.567.320
C. Valenciana	11.487.613	897.258	12.384.871
Extremadura	5.258.379	410.578	5.668.957
Galicia	9.622.953	751.630	10.374.583
C. de Madrid	15.829.406	1.236.431	17.065.837
Murcia, Región de	3.550.954	277.163	3.828.117
Navarra	1.390.846	108.986	1.499.832
Rioja, La	664.911	51.675	716.586
TOTAL	120.250.560	9.395.370	129.645.930

SEGÚN COLECTIVOS DESTINATARIOS		
DISTRIBUCIÓN DE RECURSOS	IMPORTE (€)	%
Fondos para la formación de trabajadores ocupados	1.148.400.280	47,6%
Fondos para la formación de trabajadores desempleados	1.148.456.510	47,6%
Flexibilidad para Formación y Empleo	117.637.390	4,8%
TOTAL	2.414.494.180	100,0%

Fuente Fundae: <https://www.fundae.es> Datos y publicaciones/Memorias y Actividades/2018

Por territorios, las comunidades autónomas que más formación realizaron en 2018 fueron Madrid, Cataluña, Navarra, Aragón y País Vasco. Todas ellas están por encima de la tasa de cobertura, mientras que Ceuta, Melilla y La Rioja son las que menos se acercaron a esa media. Por el contrario 3 de las 5 con más distribución de recursos no aparecen en los primeros puestos de formaciones realizadas como Andalucía, Comunidad Valenciana y Galicia.

VI. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES

Con este trabajo pretendía ahondar en el aprovechamiento de los fondos y bonificaciones europeos y estatales de la formación a trabajadores. Si bien, analizando el origen de los fondos europeos y políticas nacionales nos encontramos con un entramado y maraña de leyes y normativas que sin embargo dificultan el análisis cuantitativo sobre las ayudas de Europa directas a la política de fomento de formación y empleo en los países miembros y en concreto en España.

Si valoro positivamente la función de la Unión Europea estableciendo objetivos estratégicos y ayudas de alta cuantía a través de los Fondos Europeos que se acaban materializando en políticas nacionales de cada estado. Uno de los objetivos prioritarios de la Unión Europea es la educación y formación de los ciudadanos europeos, al considerarla un factor determinante de éxito ante los desafíos socioeconómicos, demográficos, medioambientales y tecnológicos a los que se enfrenta Europa.

Por otro lado, destaco la importancia que tiene el Estado y las Comunidades Autónomas en el fomento de la formación y el empleo y en implementar medidas y mejoras año tras año.

El importante papel de la creación de Fundae como asociación encargada de organizar y coordinar las bonificaciones de la formación evitando malos usos y fraudes por parte de las empresas. Destacar la evolución del sistema de bonificación del empleo para trabajadores y desempleados aportando mejoras sustanciales consiguiendo así el mayor aprovechamiento de los recursos.

Teniendo en cuenta que el último eslabón de la cadena son las empresas, que establecen sus propios objetivos poniendo los recursos necesarios para implementar planes de formación para sus trabajadores. Claramente se aprecia como las grandes empresas utilizan esas iniciativas e impulsan el modelo de cofinanciación para formar a sus trabajadores, ya que más del 90% de las empresas de más de 250 trabajadores en España consumen parte de su crédito de horas bonificadas. Ellas saben que si deciden invertir en que sus empleados aumenten o mejoren sus conocimientos, aptitudes y habilidades, evolucionarán y crecerán en consonancia.

Aunque son mayores las ventajas que aporta la formación a los trabajadores y a los empleados, considerando que solo el 21,2% de las empresas han utilizado parte de su crédito se ve claramente la dificultad de la gestión de la bonificación por parte de las empresas o el desconocimiento de estas ayudas.

Sería de gran ayuda poder ayudar a las microempresas y pequeñas empresas a teniendo un soporte gratuito para la gestión de la bonificación de la formación.

Otra inconveniente que se produce con la formación bonificada es al primar la modalidad presencial como la forma de impartición de los cursos, que hacen que las empresas se las tengan que ingeniar para organizar los horarios de tal forma que no afecten a la actividad de la empresa, ni a la conciliación familiar-laboral de los trabajadores. El incremento de la formación online sería un facilitador para intentar motivar a las empresas para aprovechar su crédito y por consiguiente conseguir unos empleados más cualificados y ser más competitivos en el mercado.

Por lo que sí, con la realización de este trabajo, he obtenido una serie de conocimientos más profundos que antes no tenía sobre el marco legal, teórico y sobre la bonificación de la formación para los diferentes colectivos y me he dado cuenta de la importancia y las ventajas que tienen hoy en día. Pero a su vez, creo que debe existir una mayor transparencia y compromiso por parte de los servicios públicos, en cuanto a dar mayores facilidades a las Pymes para poder paliar las necesidades formativas de sus trabajadores que les permitan evolucionar. Se debería también potenciar aquellas CCAA con mayor índice de paro y menor aprovechamiento de los recursos para tengan la obligatoriedad de dar uso estas posibilidades.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arriazu Muñoz, R. y Solari Maccabelli, M. (2016). El papel de la educación en la Estrategia Europa 2020 una aproximación crítica. *Revista de Sociología de la Educación-RASE*, ISSN-e 2605-1923, Vol. 9, Nº. 1, 2016 págs. 150-162

Europa 2020

European Commission/EACEA/Eurydice, 2013. *Education and Training in Europe 2020: Responses from the EU Member States. Eurydice Report*. Brussels: Eurydice.

Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) (s.f.) Acciones de formación en las empresas. Ejercicios económicos

Fundación Tripartita para la formación en el empleo (2014 y anteriores), Financiación de la formación para el empleo 2013 (y anteriores) paso a paso, Madrid, Fundación Tripartita

Gil Serra, A. F., & Roca-Piera, J. (2015). Movilidad virtual, reto del aprendizaje de la educación superior en la Europa 2020. *Revista De Educación a Distancia (RED)*, (26).

Jalil Naji, M. (2018) Industria 4.0, competencia digital y el nuevo Sistema de Formación Profesional para el empleo. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO* Volumen 6, núm. 1, enero-marzo de 2018

Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. «BOE» núm. 217, de 10 de septiembre de 2015, páginas 79779 a 79823.

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. «BOE» núm. 147, de 20 de junio de 2002, páginas 22437 a 22442 (6 págs.) Moreno Becerra

Morales Valero, M. (2019). De la formación de demanda a la formación programada por las empresas. Análisis en términos de volumen de actividad. Biblioteca Universitaria. Universidad de Málaga.

Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, por la que se desarrolla parcialmente 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 demanda y su financiación, y se crea el correspondiente sistema telemático, así como los ficheros de datos personales de titularidad del Servicio Público de Empleo Estatal. «BOE» núm. 186, de 4 de agosto de 2007, páginas 33725 a 33742.

Paniagua, M., Martín, J., Moral-Arce, I., Pérez, T., Pradell, E., Rodríguez, C. (2015). Evaluación Ex Ante del Programa Operativo de Empleo, Formación y Educación. Instituto de Estudios Fiscales. DOC. n.o 6/2015

Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua. «BOE» núm. 219, de 12 de septiembre de 2003, páginas 33943 a 33950. Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. «BOE» núm. 87, de 11 de abril de 2007, páginas 15582 a 15598.

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) (2013, 2012 y 2011), Informe Anual del Servicio Público de Empleo Estatal, SEPE, Madrid.