



---

**Universidad de Valladolid**

**Facultad de Ciencias del Trabajo**  
**Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos**

**TRABAJO FIN DE GRADO**

# **LA FORMACIÓN CONTINUA**

**Autor: Elena Santander de la Iglesia.**  
**Tutor académico: M<sup>a</sup> Inmaculada Mínguez Lara**



## ÍNDICE

	Pág.
<b>1. Introducción.</b>	<b>4</b>
<b>2. Justificación.</b>	<b>6</b>
<b>3. La formación continua en España.</b>	<b>9</b>
3.1 Antecedentes.	9
- Acuerdo económico y social de 1984.	9
- Ley 1/1986, de 7 de enero, por la que se crea el Consejo General de Formación Profesional.	9
- I Acuerdo Nacional de Formación Continua.	10
- Fundación para la Formación Continua (FORCEM).	14
- II Acuerdo Nacional de Formación Continua.	15
- III Acuerdo Nacional de Formación Continua.	17
- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.	19
- RD 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el sistema de formación continua.	22
- IV Acuerdo Nacional de Formación.	22
3.2 El subsistema de formación profesional en la actualidad.	23
3.2.1 Acciones formativas.	25
3.2.2 Centros y entidades formativas.	25
<b>4. Formación de demanda.</b>	<b>27</b>
4.1 Planes de formación.	27
4.2 El permiso individual de formación.	31
4.3 Financiación.	31
4.4 Comunicación a los representantes legales de los trabajadores.	32
<b>5. Formación de oferta.</b>	<b>33</b>
5.1 Modalidades de la formación de oferta.	34



	Pág.
<b>6. Formación en alternancia con el empleo.</b>	<b>37</b>
6.1 Los contratos para la formación.	37
6.2 Programas públicos de empleo-formación.	39
6.2.1. Escuelas – Taller y Casas de Oficios.	39
6.2.2. Programas de talleres de empleo.	41
<b>7. Evaluación y control de la formación.</b>	<b>42</b>
7.1 Análisis de la situación de la Formación Continua en España	42
<b>8. Reflexiones finales</b>	<b>48</b>
Bibliografía	51
Anexo	55



## 1. INTRODUCCIÓN.

En el contexto económico actual, caracterizado por la globalización y la interdependencia, el capital humano se ha convertido en un instrumento clave para incrementar la competitividad de la economía española. Una parte importante de este incremento, es consecuencia de la productividad de la mano de obra, que gracias a la formación continua, se constituye como una herramienta estratégica empresarial, que potencia la empleabilidad y el desarrollo individual de los trabajadores, e incrementa las oportunidades de empleo y los salarios de los trabajadores.

Podemos definir la formación como el *“proceso sistemático y continuo a través del cual se tratan de modificar o desarrollar las competencias y los comportamientos de los formados, a través de distintas acciones formativas, dentro del marco definido por los objetivos y planes estratégicos de la empresa”* (Pereda Martín y Berrocal Berrocal, 2011, p.302).<sup>1</sup> En otras palabras, es el proceso destinado a proporcionar a los empleados habilidades concretas y a corregir deficiencias en su rendimiento, en función de las necesidades de la empresa.

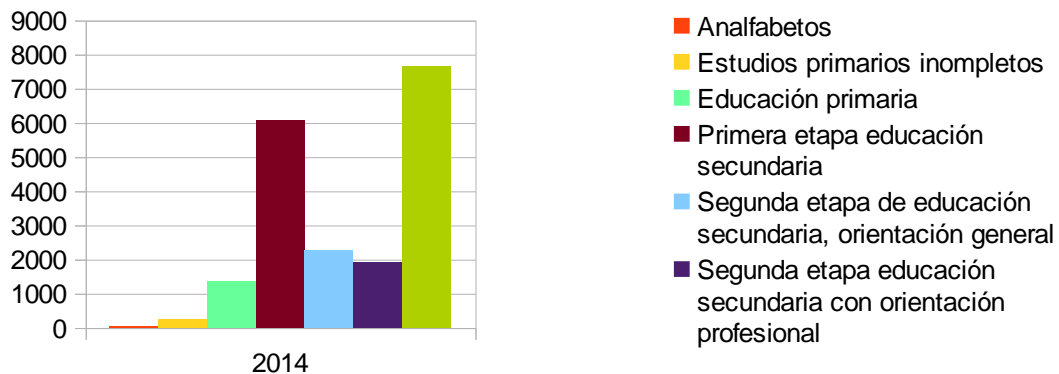
Actualmente la sociedad española está muy diversificada en cuanto a la formación. Por un lado, encontramos un amplio volumen de población con un nivel formativo elevado (estudios superiores), o con estudios básicos, debido sobre todo al abandono masivo que se produjo por parte de los jóvenes durante el boom de la economía, donde encontrar un trabajo era sencillo.

Por otro lado, el porcentaje de población con un nivel de estudios intermedios, representa un porcentaje muy reducido. (Tabla 1, Anexo ).

---

<sup>1</sup> PEREDA MARTÍN, S. y BERROCAL BERROCAL, F. (2011): *Dirección y Gestión de Recursos Humanos por competencias*. Editorial Universitaria Ramón Areces. Pág. 302.

Figura 1: Activos en función del nivel de formación alcanzado (miles de personas).

Fuente: [www.ine.es](http://www.ine.es)

Como bien sostiene Rahona López (2009)<sup>2</sup>:

*“La formación continua permite una actualización de conocimientos y competencias de los trabajadores, favorece la consolidación de la inserción laboral de los jóvenes, fomenta la reducción del paro en ciertos grupos de población más expuestos a él ante cambios del ciclo económico, impulsa la prolongación de la vida activa de los trabajadores de más edad.”*

Debemos aclarar que cuando hablamos de formación continua, no nos referimos a la formación reglada, sino a aquella que identifica la formación dirigida a los trabajadores en activo y desempleados con el aprendizaje a lo largo de la vida.

Además, la Ley 56/2003 de Empleo, de 16 de diciembre, sitúa la formación ocupacional y la continua en el centro de las políticas de ámbito laboral que mejor pueden contribuir a la consecución de los objetivos de empleo, lo que pone de manifiesto la gran importancia que está adquiriendo *“la Formación”* en nuestra sociedad actual.

Lo que se pretende con este trabajo es estudiar la evolución de la Formación Continua en España analizando el sistema actual de Formación Profesional, donde nos basaremos principalmente en el RD 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo; realizando

<sup>2</sup> RAHONA LÓPEZ, M. (2009): “La formación continua en España: evolución y retos de futuro.” *Papeles de la economía española* nº 119. Pág. 246.



un estudio de los antecedentes para conocer cómo y por qué se ha llegado a esta situación; y concluyendo con la evaluación de la situación actual, así como las perspectivas de futuro.

## 2. JUSTIFICACIÓN.

El Trabajo de Fin de Grado supone la finalización del periodo universitario y, en muchos casos, el inicio de la carrera profesional, lo que no significa necesariamente el final del proceso formativo de los alumnos, puesto que hoy en día la gran mayoría de las personas son y seremos alumnos durante nuestra vida laboral. Es ahí donde entra la relación con mi Trabajo de Fin de Grado, “*La Formación Continua*”, que como bien hemos indicado antes se refiere al aprendizaje a lo largo de la vida.

La **Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, hace mención en diversas ocasiones a lo largo de su desarrollo al proceso de formación profesional:

Artículo 4.2 b) “*Derechos laborales*”, establece que “*Los trabajadores tendrán derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad*”.

Artículo 11.2 “*Contratos formativos*” se recoge una modalidad de contrato dirigida específicamente a la formación: el contrato para la formación y el aprendizaje.

Artículo 23 “*Promoción y formación profesional en el trabajo*” se recogen los derechos que tiene el trabajador en relación con la formación:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.



b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Además, los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años.

Esto, una vez más, pone de manifiesto la relevancia de la Formación Continua, ya que no solo es importante para nuestro desarrollo como trabajadores más competitivos, que nos convierte en un recurso estratégico para la empresa, sino que está directamente relacionado con nuestra carrera profesional, ya que como futuros profesionales de Recursos Humanos, es necesario que conozcamos el funcionamiento, la normativa y el proceso de desarrollo de la formación continua para poder gestionarla correctamente.

Podemos relacionar el tema expuesto con distintas competencias, genéricas y específicas, del grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, destacando por ejemplo entre las genéricas:

- El desarrollo de la capacidad de análisis, síntesis, y de gestión de la información demostradas sobre todo al tener que administrar una gran cantidad de información de diferentes fuentes, libros, artículos, legislación, etc. y plasmarlo en un trabajo con una limitación en cuanto a tamaño, lo que necesariamente obliga a realizar un análisis de esa información para sonsacar lo más importante y sintetizarlo para adaptarlo a los requisitos formales. Al mismo tiempo se estaría desarrollando la capacidad de toma



de decisiones, al tener que construir un trabajo desde cero teniendo que decidir qué quieres incluir, qué no y la manera en la que hacerlo.

- Directamente relacionado con esto estaría la capacidad de organización y planificación, ya que el tiempo para el desarrollo del trabajo es limitado y saber gestionar estas capacidades es fundamental para conseguir buenos resultados.
- En el desarrollo del Trabajo de Fin de Grado, deberemos demostrar que hemos adquirido capacidades de comunicación escrita y oral en el momento de la exposición pública.
- Por último en cuanto a competencias genéricas, debe ponerse de manifiesto una motivación por la calidad, sabiendo plasmar todo el trabajo de documentación.

En cuanto a las competencias específicas del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, podemos destacar:

- En primer lugar los conocimientos adquiridos en materia de economía y mercado de trabajo, necesarios para entender el contexto económico, sus características y necesidades y para poder analizar los resultados obtenidos; en segundo lugar con las políticas sociolaborales, donde se enmarcarían las políticas de formación continua; y por último la dirección y gestión de recursos humanos relacionada directamente con la formación de demanda.
- En cuanto a las competencias profesionales destacan la capacidad de transmitir y comunicarse oralmente y por escrito, de seleccionar y gestionar información y documentación laboral, así como interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo, adquirir competencias para elaborar y diseñar estrategias organizativas (en este caso relativas a la formación), saber aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos y por último poder elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado.





### 3. LA FORMACIÓN CONTINUA EN ESPAÑA.

#### 3.1 Antecedentes.

Tradicionalmente, los trabajadores adquirirían su formación a través del aprendizaje en el puesto de trabajo o “learning by doing”, que primaba sobre la educación formal, ya que gran parte de la población había abandonado la escuela sin la formación adecuada.

Para corregir esta situación, surgen progresivamente una serie de normas que parten de lo establecido en el **Acuerdo Económico y Social de 1984**, donde se pone de manifiesto que las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo en España residen en la falta de adecuación de la formación profesional a las necesidades reales de mano de obra, y se establecen las pautas a seguir para poner fin a esta situación en el artículo 16 “*Formación Profesional*”, tratando con ello de mejorar la calidad de dicha formación y conseguir una mayor integración de los programas de empleo.

En concreto, se acuerda incrementar la investigación del mercado, incorporar los objetivos y actuaciones de la Formación Profesional a los agentes sociales, empresarios y trabajadores, integrar a Formación Profesional con los programas de empleo y coordinar tanto la oferta pública como la privada de Formación Profesional.

Con la Ley 1/1986, de 7 de enero, por la que se crea el **Consejo General de Formación Profesional**, adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, como órgano consultivo y de participación institucional de las Administraciones públicas y de asesoramiento del gobierno en materia de formación profesional.

Entre sus principales funciones, podemos destacar:

- La elaboración del Programa Nacional de Formación Profesional y el control de su ejecución.
- Informar de los proyectos de planes de estudios y títulos correspondientes a los diversos grados y especializaciones de FP, de las certificaciones de profesionalidad en materia de Formación Profesional ocupacional y de su



homologación académica o profesional con los correspondientes grados de Formación Profesional reglada.

- Emitir propuestas y recomendaciones a los Departamentos ministeriales competentes en materia de Formación Profesional.
- Proponer acciones para mejorar la orientación profesional.
- Evaluar y hacer el seguimiento de las acciones que se desarrollen en materia de Formación Profesional.

En 1992, se firma el **I Acuerdo Nacional de Formación Continua** por los representantes de la Unión General de Trabajadores (UGT), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), que entra en vigor el 1 de enero de 1993, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 1996.

El contexto social de la época estaba caracterizado por la globalización, con continuos cambios económicos, tecnológicos y sociales que afectaban directamente al mercado de trabajo, y por ello se plantean la formación profesional (continua e inicial), como un valor prioritario.

Lo que se pretendía conseguir con este acuerdo era una formación que permitiese incrementar la competitividad tanto de las empresas como de los trabajadores nacionales, favoreciendo su adaptación a la evolución de las profesiones y los contenidos de los puestos de trabajo, evitando el estancamiento laboral y evitando las posibles consecuencias negativas de estos cambios. Estos objetivos, siguen siendo válidos actualmente.

En este acuerdo, la Formación Continua queda definida como el *“conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas, a través de las modalidades previstas en acuerdo, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación*



*individual del trabajador*” (art.1 del RDGT de 25 de febrero de 1993)<sup>3</sup>.

Para que las empresas pudiesen financiar sus acciones formativas se les exigía la elaboración anual de un Plan de Formación de Empresa o Agrupado (en el caso de empresas de menos de 200 trabajadores), donde quedase especificado:

- Los objetivos y el contenido de las acciones.
- El número de participantes y el colectivo al que pertenecen (bien por categorías o por grupos profesionales).
- El calendario.
- El coste estimado por acción (desglosado por tipo de acciones y colectivos).
- El lugar de impartición y
- La estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa.

En el caso de los Planes Agrupados de Formación, el contenido del plan es el mismo, pero deben ser promovidos por las Organizaciones Empresariales y/o Sindicales más representativas.

Las empresas están obligadas a someter el Plan de Formación a información de la representación legal de los trabajadores, facilitando el balance del ejercicio anterior, las orientaciones generales sobre el contenido del plan, el calendario, los colectivos afectados, los medios pedagógicos y lugares de impartición y los criterios de selección. Una vez recibida esta documentación, la representación legal deberá emitir un informe en el plazo de 10 días.

En el caso de que surgieran discrepancias, se abre un plazo de 15 días para solucionarlo entre la dirección y los representantes de los trabajadores, y en caso de que estas diferencias se mantengan cualquiera de las partes puede solicitar la intervención de la Comisión Mixta Estatal o de la Paritaria Sectorial para que se pronuncie sobre dichas discrepancias.

---

<sup>3</sup> Resolución de 25 de febrero de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Acuerdo Nacional de Formación Continua. *Boletín Oficial del Estado*, de 10 de marzo de 1993, núm. 59, p. 7556.



Se establece la posibilidad de que los trabajadores soliciten Permisos Individuales de Formación, con una duración de 150 horas de jornada, siempre y cuando las acciones formativas no estén incluidas en el plan de formación de la empresa o agrupado, y vayan dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico profesionales del trabajador y reconocidas por una titulación oficial, quedando excluidas todas aquellas que no se correspondiesen con la formación presencial.

Además, los trabajadores deben tener una antigüedad mínima de 1 año en el Sector, y al menos 6 meses en la empresa donde prestan servicios; presentar la solicitud a la Dirección de la Empresa 3 meses antes del comienzo de la acción formativa, haciendo constar el objetivo formativo, el calendario (incluyendo la duración, el horario, los periodos de interrupción, etc.) y el lugar de impartición.

Una vez solicitado el permiso individual por el trabajador, la Empresa tiene que resolver en un plazo de 30 días si se lo concede o no. En caso afirmativo, el trabajador formulará solicitud a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua para la concesión de la financiación del permiso, en caso contrario, la decisión deberá estar motivada por parte de la empresa. En caso de que la Comisión Mixta deniegue la solicitud, el trabajador tendrá derecho a disfrutar un permiso de formación sin remuneración, suspendiendo el contrato de trabajo durante este periodo.

Los trabajadores que disfruten este permiso, reciben una cantidad equivalente al salario medio establecido en el Convenio Colectivo, en función de su categoría o grupo profesional, estando financiado por la Comisión Estatal de Formación Continua.

A la finalización del permiso, deberá acreditar el grado de aprovechamiento obtenido, mediante la correspondiente certificación.

Para vigilar el cumplimiento de este acuerdo, resolver las discrepancias que surjan y administrar y distribuir los fondos disponibles para financiar las acciones formativas, se crea una Comisión Mixta Estatal de Formación Continua,

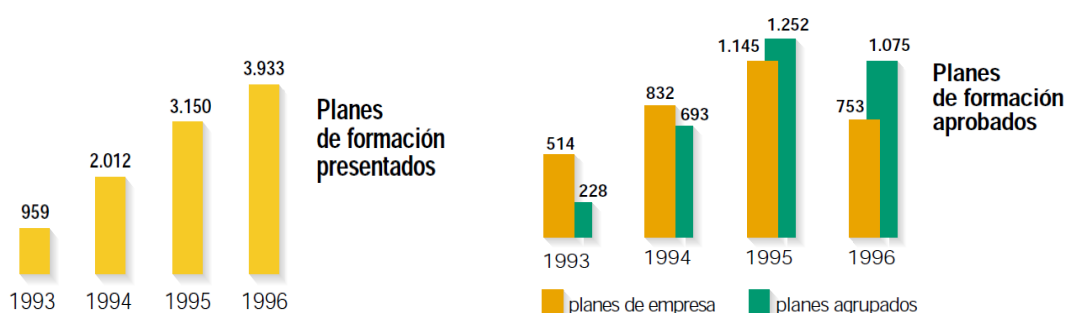
compuesta por 8 representantes de las Organizaciones Sindicales y por 8 representantes de las Organizaciones Empresariales firmantes del Acuerdo.

Por su parte, las Comisiones Paritarias se encargan entre otras cosas de aprobar las solicitudes de los Planes Agrupados Sectoriales, de elaborar estudios e investigaciones y de realizar una memoria anual de la aplicación del Acuerdo en su ámbito correspondiente.

Este primer acuerdo supuso la creación de un subsistema de formación continua que pretendía acercar la política de formación profesional al contexto económico y social cambiante, intentando relacionar directamente el entorno laboral y el formativo, y dar respuesta a las necesidades de formación de las empresas.

Los efectos de este primer Acuerdo de Formación Continua, fueron muy favorables para la Formación Continua en España y supuso la creación de una cultura de formación que comenzaba a calar tanto en las empresas como en los trabajadores, y que se fue incrementando notablemente durante la duración de este acuerdo, alcanzándose en 1995 el máximo de planes aprobados, tanto de empresa como agrupados.

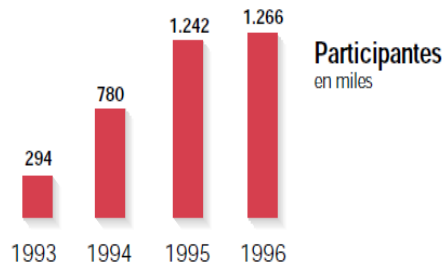
Figura 2: Planes de formación presentados frente a planes de formación aprobados.



Fuente: II acuerdos de formación continua, acuerdos de futuro.

El aumento del número de participantes también es abrumador, alcanzándose en 1996 el 1.266.000 personas, frente a las 294.000 del primer año.

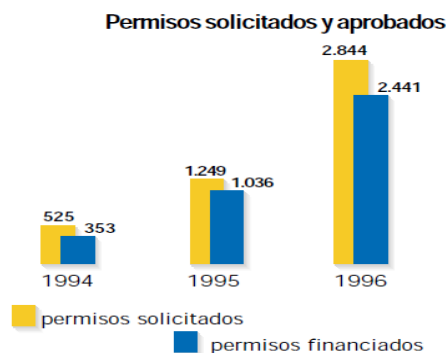
Figura 3: Número de participantes (en miles) en Planes de Formación



Fuente: II acuerdos de formación continua, acuerdos de futuro.

En cuanto a los permisos individuales de formación, su incremento es de los más notables, solicitándose y aprobándose alrededor de 2500 permisos individuales en 1996, frente a los 353 aprobados en 1994.

Figura 4: Permisos individuales de Formación solicitados y aprobados.



Fuente: II acuerdos de formación continua, acuerdos de futuro.

En 1993 se crea la **Fundación para la Formación Continua (FORCEM)**, con la intención de impulsar el desarrollo de la formación continua en España.

“Se trata de una Fundación privada de carácter benéfico-docente, quedando constituida en escritura pública otorgada el 19 de mayo de 1993 y reconocida e inscrita en el Ministerio de Educación y Ciencia por Orden Ministerial de 4 de junio de 1993.” (Fundación para la Formación Continua, 1999, p.13).<sup>4</sup>

Sus órganos de gestión tienen carácter bipartito, con representantes de organizaciones empresariales y sindicales, y su función principal es la de

<sup>4</sup> Fundación para la Formación Continua (FORCEM) (1999): “*Memoria Balance I Acuerdo Nacional de Formación Continua 1993 – 1996*”. Pág.13.



administrar los fondos públicos dedicados a formación continua y la gestión de las Convocatorias de Ayudas a Planes de Formación, además de aprobar y realizar un seguimiento de las acciones formativas desarrolladas.

El **II Acuerdo Nacional de Formación Continua**, firmado en diciembre de 1996, por un lado, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y por otro, las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Confederación Intersindical Gallega (CIG), entrando en vigor el 1 de enero de 1997, y finalizando su vigencia el 31 de diciembre del año 2000.

En este acuerdo, la formación se enfoca como un factor de integración y cohesión social, y como un instrumento que refuerza la competitividad de las empresas, orientado a potenciar la calidad de las acciones formativas, con el fin de:

- Favorecer la adaptación permanente a la evolución de las profesiones y el contenido de los distintos puestos de trabajo.
- Facilitar la promoción social, evitando el estancamiento de los trabajadores en su cualificación profesional, y mejorar su situación.
- Función preventiva para anticipar las posibles consecuencias negativas que puedan surgir en el curso de la reestructuración económica o tecnológica en los distintos sectores o empresas.
- Mejora de la gestión mediante una mayor participación de los interlocutores sociales en el ámbito autonómico, principal diferencia respecto del anterior acuerdo.

Igual que ocurre con el acuerdo anterior, las empresas que deseen financiar sus acciones formativas en función del acuerdo deben elaborar o bien un plan de empresa propio o adscribirse a uno agrupado, en los casos en que las empresas no cuenten como mínimo con 100 trabajadores (en el acuerdo anterior el mínimo eran 200 trabajadores), debiendo especificar los mismos requisitos exigidos en el acuerdo anterior: Objetivos y contenido, colectivo destinatario y número de



participantes, calendario, lugar, etc. En los casos en los que la duración sea superior al año, los planes deben desglosarse en períodos anuales.

Además, pueden presentar planes propios los grupos de empresas, es decir, empresas que consoliden Balances, tengan una dirección común o estén formados por filiales de una misma empresa matriz.

En relación a los planes individuales de formación, las principales novedades que se introducen se refieren a la ampliación de la antigüedad mínima del trabajador en la empresa en la que presta sus servicios, que pasa a ser de 1 año (anteriormente se exigían 6 meses) y no se exige antigüedad en el sector.

Las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial siguen quedando excluidas, pero se admite la parte presencial de los cursos que se realizan bajo la modalidad a distancia.

Se aumenta la duración máxima del permiso retribuido a 200 horas de jornada, y como remuneración, el trabajador recibirá durante la duración del mismo una cantidad igual a su salario, constituido por el salario base, antigüedad y complementos fijos, así como a las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social, que serán financiados a través de la Comisión Paritaria territorial correspondiente.

En el artículo 14 “*Acciones complementarias y de acompañamiento a la formación*” de este acuerdo se establece que:

También podrán financiarse con cargo a este acuerdo las medidas complementarias de acompañamiento a la formación que contribuyan a la detección de necesidades formativas en los distintos ámbitos, a la elaboración de herramientas y metodologías aplicables a los planes de formación, a la difusión de la formación continua, y todas aquellas otras que mejoren la eficiencia del sistema de formación continua.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Resolución de 14 de enero de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del texto del II Acuerdo Nacional de Formación Continua. *Boletín Oficial del Estado*, de 1 de febrero de 1997, núm. 28, p3253.





La Comisión Mixta Estatal de Formación Continua también se encarga de garantizar el funcionamiento de las Comisiones Paritarias, acordar la participación en proyectos e iniciativas comunitarias europeas o de otras instituciones (determinando la propuesta de financiación que corresponda), determinar las propuestas de aprobación y financiación de las iniciativas de formación que se les atribuya, y efectuar el seguimiento, evaluación y control de las iniciativas formativas y de los recursos asignados a las Comisiones Paritarias.

Se introduce una nueva distinción entre Comisiones Paritarias Sectoriales y Comisiones Paritarias Territoriales, diferenciándose éstas de las primeras en que actúan en el ámbito de las Comunidades Autónomas, pero teniendo unas funciones muy similares.

Este segundo acuerdo de Formación Continua, supuso la participación de cerca de un millón y medio de trabajadores y cien mil empresas, en las actividades formativas desarrolladas a través de FORCEM. (Exposición de motivos RDGT de febrero de 2001).<sup>6</sup>

En el año 2000, la situación cambia con la entrada en vigor del **III Acuerdo Nacional de Formación Continua**, suscrito el 19 de diciembre del 2000, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) en representación de las organizaciones empresariales más representativas de carácter estatal, por un lado, y por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) como sindicatos más representativos a nivel estatal y la Confederación Intersindical Gallega (CIG) como organización sindical más representativa a nivel autonómico, por otro, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2004, pudiéndose prorrogar antes de su expiración si todas las partes están de acuerdo.

---

<sup>6</sup> Resolución de 2 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III Acuerdo nacional de Formación Continua suscrito el 19 de diciembre de 2000. *Boletín Oficial del Estado*, de 23 de febrero de 2001, núm. 47, p. 7138.



En este momento la Formación continua comienza a considerarse como *“parte fundamental de las políticas activas de empleo y aspecto clave de los procesos de cambio económico, tecnológico y social, y de la mejora de la cualificación de los trabajadores y de las trabajadoras”* (Exposición de motivos RDGT de febrero de 2001)<sup>7</sup> y es por ello por lo que se decide firmar este tercer acuerdo, donde se sustituye el modelo de gestión (hasta ahora bipartito) por un modelo tripartito, donde además de las organizaciones empresariales y sindicales participa la Administración del Estado.

Se mantiene el objetivo principal del acuerdo de adaptar las competencias y las cualificaciones de los trabajadores para favorecer la competitividad de las empresas, facilitar la promoción social y personal y fomentar la empleabilidad de los trabajadores, además de la actualización de la formación de los representantes de los mismos, permitiendo de esta manera conseguir una mayor profesionalidad y una mejor integración y cohesión social en las empresas.

También se intenta reforzar la formación de demanda, diferenciándose por primera vez de forma explícita la convocatoria de demanda de la convocatoria de oferta, manteniéndose la formación de oferta de planes Intersectoriales.

Las empresas que deseen financiar sus iniciativas formativas con arreglo a este Acuerdo, deben elaborar el Plan formativo, donde queden recogidos: los objetivos y contenidos de dicho plan, su denominación y la descripción de las Acciones a desarrollar; los colectivos destinatarios ,por categorías o grupos profesionales, y el número de participantes; el calendario; los medios pedagógicos; los criterios de selección de los participantes; el coste estimado de las Acciones Formativas; la cuota de Formación Profesional ingresada por la Empresa en los doce meses anteriores a la presentación de la solicitud; y el lugar previsto de impartición.

Además deben solicitarlo ante la Fundación Tripartita de Formación Continua que se constituya, la cual se encargará de tramitar las solicitudes en función del procedimiento administrativo general, desde el registro de la solicitud hasta la

---

<sup>7</sup> Resolución DGT de 2 de febrero de 2001, op.cit., p. 7138.



elaboración del proyecto de propuesta, para elevarlo posteriormente al Director General del INEM, quien emitirá la resolución que proceda.

Esta gestión por parte de la Fundación Tripartita es una de las principales novedades de este acuerdo, permitiendo la simplificación y agilización del proceso y la tramitación de las Iniciativas Formativas, ya que se aplican los criterios y requisitos propios de los procedimientos administrativos.

Como se establece en el artículo 10 de este acuerdo "*Planes de formación específicos de la economía social*":

Se introduce una nueva modalidad de iniciativas formativas dirigida a las empresas de la Economía Social, que podrán presentar Planes de Formación de ámbito estatal o autonómico dirigidos a dos o más empresas que sin pertenecer a un mismo sector productivo, atiendan demandas formativas derivadas de la naturaleza jurídica de aquéllas o de necesidades de carácter transversal.

Los solicitantes de estos planes podrán ser las Confederaciones y Federaciones de Cooperativas y/o de Sociedades Laborales con notable implantación en la Economía Social, en el ámbito estatal o autonómico al que se dirija el Plan.<sup>8</sup>

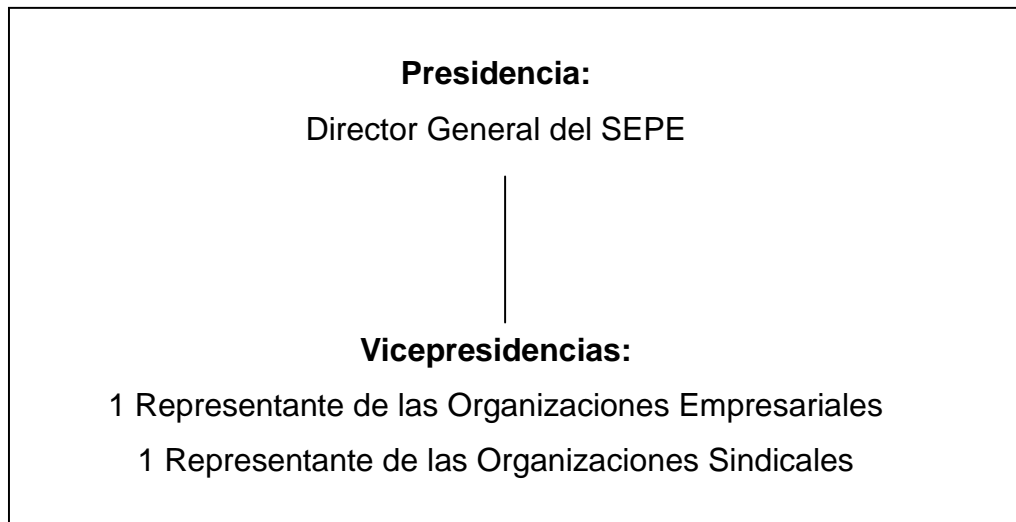
Desde este momento la formación continua pasa a gestionarse por la **Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo**, que queda definida en el artículo 34 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, como:

Una entidad sin ánimo de lucro perteneciente al Sector Público Estatal, con carácter tripartito, cuyo Patronato está constituido por la Administración Pública (con representación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y las Comunidades Autónomas) y por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Resolución DGT de 2 de febrero de 2001, op.cit., p. 7139.

<sup>9</sup> Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, op.cit., p.15594.

Figura 5: Organización de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.



Fuente: El subsistema de Formación Profesional para el Empleo. Resultados 2012 (p.9).

Las principales funciones de la Fundación Tripartita son<sup>10</sup>:

- Colaborar y asistir técnicamente al SEPE en sus actividades de planificación, gestión, evaluación, seguimiento y control de las iniciativas de formación y gestionar las convocatorias de subvenciones públicas.
- Apoyar técnicamente al Servicio Público de Empleo Estatal al diseñar e instrumentar los medios telemáticos
- Elevar al Servicio Público de Empleo Estatal las propuestas de resoluciones normativas relativas al subsistema de formación y elaborar los informes requeridos.
- Contribuir en el impulso y difusión del subsistema entre empresas y trabajadores.
- Prestar apoyo técnico a las Administraciones Públicas y Organizaciones empresariales y Sindicales.
- Asistir y asesorar a las PYMES para posibilitar su acceso a la formación profesional para el empleo.
- Colaborar con el SEPE en promover la mejora de la calidad de la formación.

<sup>10</sup> FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO (2012). El subsistema de Formación Profesional para el empleo. Resultados 2012 p.10-12.



- Participar en foros nacionales e internacionales relacionados con la formación profesional.

Como bien sostiene Rahona López <sup>11</sup>:

Con la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, se regula la integración de los distintos subsistemas de formación profesional (inicial, ocupacional y continua) de forma que puedan responder a las demandas sociales, a los nuevos requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades del sistema productivo. Además, la formación es concebida como un proceso permanente que se desarrolla durante toda la vida.

Hasta ahora se ha conseguido con estos tres acuerdos de Formación continua, por un lado, que alrededor del 1.700.000 personas se formen cada año un aumento realmente significativo si lo comparamos con los escasos 300.000 que se formaron el primer año) y por otro, el reconocimiento por parte de las empresas de su capital humano como un recurso estratégico, que no le permitirá competir en los mercados globalizados a menos que posea la formación necesaria y mantenga sus competencias profesionales permanentemente actualizadas. Por tanto, podemos decir que la formación continua se ha introducido como parte de la estrategia de negocio de manera permanente en estas empresas.

Hechos como las Sentencias del Tribunal Constitucional de 15 de abril y 17 de octubre de 2002, por las que se establece que la regulación de la formación continua corresponde al ámbito de la legislación laboral, o la promulgación de la Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como el interés por parte del Gobierno de transformar el sistema de formación actual en uno “más sencillo, menos burocrático y que permita planificar la formación, manteniendo y potenciando los sistemas de control de los fondos públicos utilizados para formación continua”<sup>12</sup>, hacen necesaria la revisión del sistema de formación continua vigente.

---

<sup>11</sup> RAHONA LÓPEZ, M. (2009) *op.cit.*, p. 248.

<sup>12</sup> Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua. Boletín Oficial del Estado, de 12 de septiembre de 2003, núm. 219, p.33943.



Por ello, se redacta el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que **se regula el subsistema de formación profesional continua**, “con el objetivo de regular las distintas iniciativas de formación que constituyen el subsistema de formación continua, el régimen de funcionamiento y su financiación, así como la estructura organizativa y de participación del subsistema.”<sup>13</sup>

En febrero de 2006, se firma el **IV Acuerdo Nacional de Formación**, por CEOE y CEPYME, como organizaciones empresariales más representativas a nivel estatal, y por CC.OO y UGT como organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, con el objetivo de promover un modelo de formación que permita el avance de la formación y el aprendizaje permanente en nuestro país, y tratando de superar las insuficiencias del modelo hasta ahora vigente. En principio, el acuerdo tenía vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010, pero se deja abierta la posibilidad de prorrogarlo si existiese acuerdo entre las partes.

Este acuerdo de formación se dirige principalmente a incentivar la formación de demanda mediante mecanismos de estímulo que permitan a las empresas gestionar la formación de los trabajadores en el marco de la estrategia de la organización, favoreciendo su competitividad basada en el conocimiento; y a incentivar la iniciativa de los trabajadores para mejorar su cualificación profesional, facilitando la autorización por parte de las empresas de los permisos individuales; y además contempla la realización de planes de formación de carácter sectorial o intersectorial dentro de la oferta de formación.

Como novedades introducidas en este acuerdo, debemos destacar la integración de los subsistemas de formación ocupacional y continua en el marco del aprendizaje a lo largo de la vida de los trabajadores, y el impulso de la certificación de la formación profesional; es decir, que las competencias profesionales adquiridas sean objeto de acreditación.

---

<sup>13</sup> RD 1046/2003, de 1 de agosto, op.cit., p.33944.



### 3.2 El subsistema de Formación Profesional para el empleo en la actualidad.

El subsistema de formación profesional para el empleo está integrado por el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento (art 2. RDFE 395/2007 “*Concepto y fines de la formación profesional para el empleo*”),<sup>14</sup> siendo su objetivo principal universalizar el acceso de los trabajadores (tanto ocupados como desempleados) y de las empresas, a una formación de calidad que contribuya a alcanzar los objetivos de la Estrategia de Empleo Nacional y Europea.

Este nuevo sistema de formación para el empleo se inscribe en la estrategia promovida desde la Unión Europea de promoción del aprendizaje permanente, “*la formation tout au long de la vie*” o “*long life education*” (Acuerdo Nacional Interprofesional de 20 de Septiembre de 2003, Francia), y además se encuentra entre los indicadores estructurales de la Estrategia de Lisboa (Consejo Europeo de junio de 2005) para los objetivos en educación y formación para el año 2010.

El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, unifica la formación ocupacional y la continua en un único modelo de formación e introduce medidas para adaptar la formación de los trabajadores ocupados y desempleados a la nueva realidad económica y social y a las demandas del mercado de trabajo.

A nivel estatal es gestionada por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), en colaboración con la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, mientras que en el ámbito autonómico, el encargado de gestionarlo, será el organismo competente en cada comunidad.

---

<sup>14</sup> RD 395/2007, de 23 de marzo, *op.cit.*, p.15584.



El subsistema de formación profesional para el empleo está integrado por diversos tipos de formación, según se establece en el art 4 RDFE 395/2007 “*Iniciativas de formación*”<sup>15</sup>:

- La **formación de demanda**, que abarca las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación financiados total o parcialmente, con fondos públicos para responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores.
- La **formación de oferta** incluye los planes de formación orientados 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.
- La **formación en alternancia con el empleo** integrada por las acciones formativas de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo-formación, permite al trabajador compatibilizar la práctica profesional en el puesto de trabajo con estas acciones.
- Las **acciones de apoyo y acompañamiento a la formación** son aquellas que permiten mejorar la eficacia del subsistema de formación profesional para el empleo.

La financiación se realizará en relación a lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, con los fondos provenientes de la cuota de formación profesional que aportan las empresas y los trabajadores, con las ayudas procedentes del Fondo Social Europeo y con las aportaciones específicas establecidas en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal.

Una parte muy importante de esta formación es financiada por la Fundación Tripartita, pero existen otras aportaciones realizadas por las empresas en exclusiva, para la realización de iniciativas de formación relacionadas con necesidades concretas de cualificación y adquisición de competencias de sus trabajadores.

---

<sup>15</sup> RD 395/2007, de 23 de marzo, *op.cit.*, p.15584.





La Fundación Tripartita debe publicar un informe relativo al proceso de financiación del Sistema de Formación para el Empleo, con el objetivo de difundir las distintas iniciativas en las que interviene.

### 3.2.1 Las acciones formativas.

El artículo 7 del RDFE 395/2007 “*Acciones Formativas*”<sup>16</sup> define las acciones formativas como “*aquellas dirigidas a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales, pudiéndose estructurar en varios módulos formativos con objetivos, contenidos y duración propios.*”

Los trabajadores podrán participar en acciones formativas de 8 horas diarias como máximo, quedando excluidas las actividades de índole informativo o divulgativo cuyo objeto no sea el desarrollo de un proceso de formación, como por ejemplo las jornadas, ferias o congresos.

La formación puede impartirse de manera presencial, organizada en grupos de 25 participantes como máximo; a distancia convencional, donde debe haber como mínimo un tutor por cada 80 alumnos; mixta o teleformación. En cualquier caso, las Administraciones competentes podrán establecer un número de participantes menor a los señalados en función de las características, el contenido de la formación, o bien de los colectivos a los que se dirige.

### 3.2.2 Centros y entidades formativas.

- Las Administraciones Públicas, a través de centros de Referencia Nacional, Centros Integrados de Formación Profesional de titularidad pública y demás centros de la Administración Pública que cuenten con instalaciones y equipamientos adecuados para impartir formación profesional para el empleo.
- Las Organizaciones empresariales y sindicales, y otras entidades beneficiarias de los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados.

---

<sup>16</sup> RD 395/2007, de 23 de marzo, *op.cit.*, p.15585.



- Empresas que desarrollen acciones formativas para sus trabajadores o para desempleados con compromiso de contratación.
- Centros Integrados de Formación Profesional, de titularidad privada, y los demás centros o entidades de formación, públicos o privados, acreditados por las Administraciones competentes.
- Los centros o entidades de formación que impartan formación no dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, siempre que se hallen inscritos en el Registro que establezca la Administración competente, pudiéndose establecer criterios mínimos para dicha inscripción por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Estos centros y entidades de formación deben, con independencia de la formación que impartan, disponer de espacios e instalaciones adecuadas para sus alumnos y profesores, además de someterse a controles y auditorías de calidad establecidos por las Administraciones competentes.

El artículo 31 de la Orden TAS/718/2008 “*Obligaciones de los centros y entidades de formación*”, establece la obligación de:

- Mantener las instalaciones y medios que permitieron su inscripción y adaptarlos a los requisitos que puedan exigirse en cada momento.
- Colaborar en procesos de selección de alumnos y de su inserción en el mercado laboral conforme a lo que determine la Administración laboral competente.
- Solicitar autorización expresa para mantener la inscripción como centro de formación acreditado siempre que se produzca un cambio de titularidad o de forma jurídica del centro.

El incumplimiento de alguna de estas obligaciones determinará la baja en el Registro, que se producirá por resolución de la Administración competente previo trámite de audiencia.



#### **4. Formación de demanda.**

La formación de demanda responde a las necesidades específicas de formación que tienen las empresas y sus trabajadores, siendo las propias empresas las encargadas de planificar y gestionar la formación de sus trabajadores, aunque también cabe la posibilidad de contratar su ejecución con centros o entidades especializados.

Además, las empresas podrán agruparse voluntariamente, previo acuerdo por escrito, para organizar la formación de sus trabajadores, designando a tal efecto una entidad organizadora (art. 16 RDFE 395/2007 “Ejecución de las acciones formativas”).<sup>17</sup>

Como ya hemos visto, empresas, trabajadores y organizaciones empresariales y sindicales coinciden en señalar que la formación es clave para el desarrollo individual de los trabajadores y para el progreso empresarial y económico, pero específicamente desde el punto de vista empresarial, la globalización, la competencia y el cambio continuo supone que las empresas deban estar actualizándose continuamente y para ello, llevan a cabo los planes de formación.

También es conveniente conocer los beneficios que la formación continua proporciona a los trabajadores ya que, cuanto más formado esté un trabajador más posibilidades tiene de ascender en la jerarquía empresarial y permanecer en la empresa que ha contribuido a formarle. Los empleados formados aumentan su rendimiento y con ello probablemente su remuneración, están más satisfechos con sus resultados y con su trabajo en general, y al mismo tiempo se contribuye a reducir los accidentes de trabajo.

##### **4.1 Los planes de formación.**

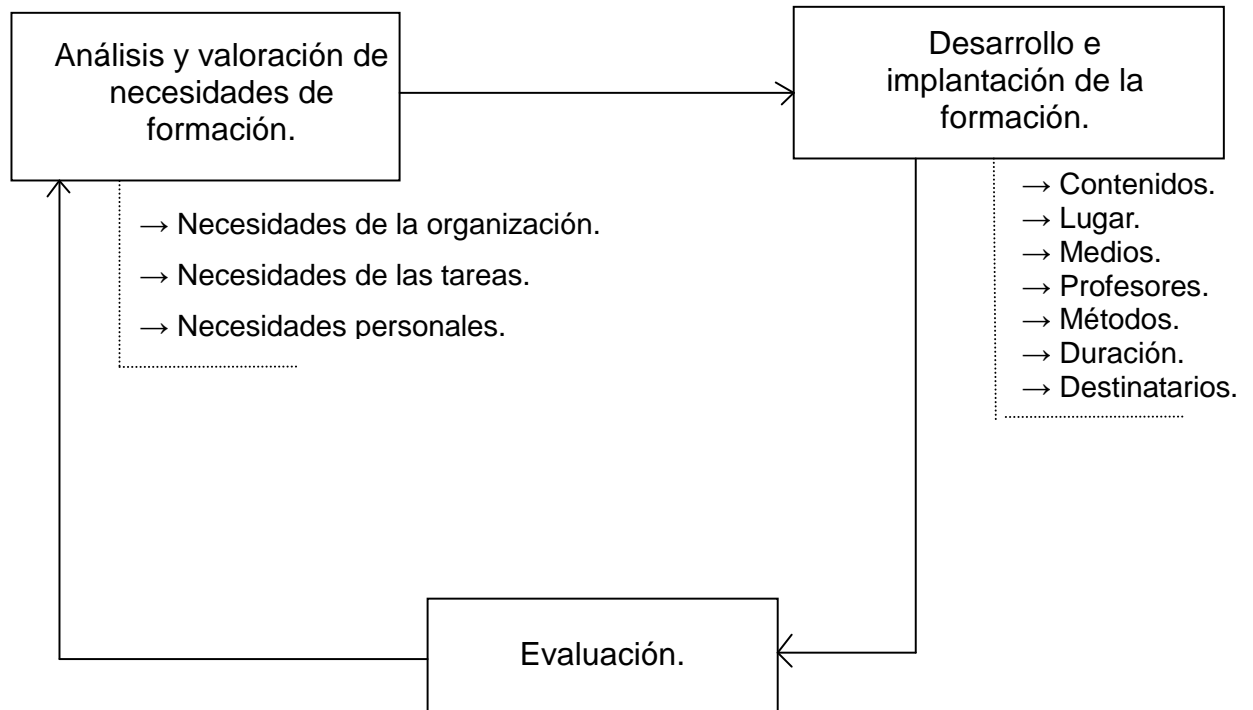
Podemos definir el plan de formación como el “conjunto coherente y ordenado de acciones formativas necesarias para resolver los problemas de competencia existentes dentro de la organización” (Moldes Farelo, 2012).<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> RD 395/2007, de 23 de marzo, *op.cit.*, p.15586.

<sup>18</sup> MOLDES FARELO, R. (2012): *De la gestión de recursos humanos a la dirección de personas*. Pág.134.

Figura 5: El proceso de planificación de la formación:



Fuente: *Dirección y Gestión de Recursos Humanos por competencias*<sup>19</sup>

El primer paso de la planificación de la formación consiste en detectar las necesidades formativas que tiene la empresa y priorizarlas, entendiendo estas necesidades como *“la diferencia o desfase existente entre las competencias actuales de los empleados y las que son deseables o requeridas para realizar sus funciones profesionales, según el puesto de trabajo que ocupan.”*<sup>20</sup>.

Para ello habrá que realizar un análisis a tres niveles: de la organización (estrategia, cultura, objetivos, etc.), de tareas y puestos (análisis de puesto de trabajo y perfil profesional deseado para su desempeño) y de los individuos (quién necesita formación y de qué tipo).

<sup>19</sup> PEREDA MARÍN, S. y BERROCAL BERROCAL, F. (2011): *Dirección y Gestión de Recursos Humanos por competencias*

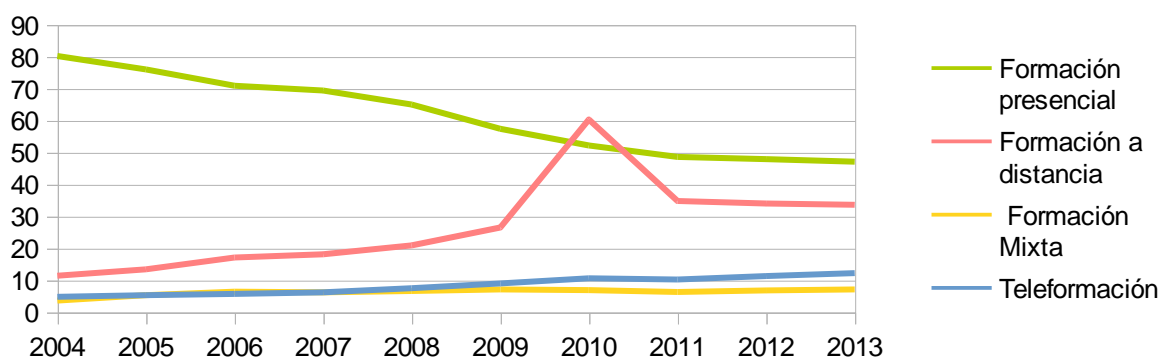
<sup>20</sup> SÁNCHEZ MARÍN, G., MARÍN LIBRERO, D. y ARAGÓN SÁNCHEZ, A. (2012): *Dirección de Recursos Humanos 2ª edición.*

Una vez detectadas estas necesidades hay que transformarlas en acciones formativas, y para ello hay que definir los objetivos que se quieren alcanzar con su puesta en marcha. Para poder establecer un correcto plan de formación, se debe conocer el tipo de formación que mejor se adecua a los objetivos, quién va a participar, quién lo va a impartir, qué métodos y medios va a utilizar, dónde se va a llevar a cabo, etc.

De las 365.238 acciones formativas realizadas en el año 2013, casi la mitad (47,1%) se impartieron bajo la modalidad presencial, el 33,6% ha sido formación a distancia, el 4,8% a través de teleformación y por último la formación mixta, que supuso únicamente el 7% de la formación total. (Tabla 2, Anexo).

Si nos fijamos en la evolución de los últimos 10 años, observamos que por lo general predomina la modalidad presencial, aunque su peso ha ido disminuyendo a lo largo del periodo estudiado, en favor de la modalidad a distancia, que incluso llega a estar por encima en el año 2010. En relación a la modalidad mixta y teleformación, en los inicios estaban muy solapadas y con un peso muy reducido, de entre el 3 y el 5%, pero que ha aumentado notablemente los últimos años, en los que la teleformación se sitúa por encima de la mixta. (Tabla 3, Anexo).

Figura 6: Indicadores de las modalidades de formación.



Fuente: Principales indicadores de formación. Acciones de Formación Continua en las empresas 2004-2013.



La formación impartida a través de acciones formativas deberá guardar relación con la actividad de la empresa, y podrá ser general o específica (art. 12 RDFE 395/2007 “Objeto y modalidades de la formación de demanda”<sup>21</sup>):

- La **formación general** es la que incluye una enseñanza que no es única o principalmente aplicable en el puesto de trabajo actual o futuro del trabajador en la empresa beneficiaria, sino que proporciona cualificaciones en su mayor parte transferibles a otras empresas o a otros ámbitos laborales
- La **formación específica** es la que incluye una enseñanza teórica y/o práctica aplicable directamente en el puesto de trabajo actual o futuro del trabajador en la empresa beneficiaria y que ofrece cualificaciones que no son transferibles, o sólo de forma muy restringida, a otras empresas o ámbitos laborales.

Por último habrá que evaluar los programas de formación realizados, para conocer si han logrado satisfacer los objetivos y necesidades que se habían considerado en un principio, y ver si efectivamente han sido útiles y eficientes.

Moldes Farelo (2012)<sup>22</sup>, sugiere que a pesar de que existen varios métodos de evaluación, uno de los más aceptados por la mayoría de los especialistas es el de Donald Kirkpatrick (1959), que consta de cuatro niveles jerárquicos, en el que cada nivel es la base para construir el siguiente:

- Nivel 1, evalúa la reacción ante la acción formativa. Nivel de motivación y satisfacción con las acciones formativas en las que se ha participado.
- Nivel 2, evalúa el aprendizaje. Nivel de conocimientos, de habilidades, de cambio y de actitudes adquirido según los objetivos.
- Nivel 3, evalúa las conductas. Cambios en el puesto de trabajo como consecuencia de la formación, cambios en la conducta laboral, contribución a la mejora del desempeño y el desarrollo, etc.

---

<sup>21</sup> RD 395/2007, de 23 de marzo, *op.cit.*, p.15587.

<sup>22</sup> MOLDES FARELO, R., *op. cit.*, p. 139.



- Nivel 4, evalúa los resultados, el total de los efectos. Resultados y beneficios tanto cuantitativos como cualitativos que la formación genera en la organización.

#### 4.2 El permiso individual de formación.

El permiso individual de formación se define en el art. 12.3 RDFE 395/2007 *“Objeto y modalidades de la formación de demanda”*<sup>23</sup> como *“el permiso por el que la empresa autoriza a un trabajador para la realización de una acción formativa, 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.”*

Únicamente podrá denegarse esta autorización por razones organizativas o de producción, y la utilización de estos permisos estará regulada mediante Orden del Ministro de Trabajo y asuntos Sociales.

#### 4.3 Financiación.

La formación de demanda se financia a través de un sistema de bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social, de esta manera que las empresas que cotizan por ella disponen de un crédito anual para la formación de sus trabajadores, cuyo importe resultará de aplicar a la cuantía ingresada por cada empresa el año anterior, el porcentaje que anualmente se recoja en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, establecidos en función del tamaño de las empresas (Ley 22/2013 de Presupuestos Generales del Estado)<sup>24</sup> :

- a) Empresas de 6 a 9 trabajadores: 100 por ciento.
- b) De 10 a 49 trabajadores: 75 por ciento.
- c) De 50 a 249 trabajadores: 60 por ciento.
- d) De 250 o más trabajadores: 50 por ciento.

<sup>23</sup> RD 395/2007, de 23 de marzo, *op.cit.*, p.15587.

<sup>24</sup> Disposición adicional 81.4 Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014. *Boletín Oficial del Estado*, de 26 de diciembre de 2013, núm. 309, p.104804.



Las empresas de 1 a 5 trabajadores dispondrán de un crédito de bonificación de 420 euros por empresa, en lugar de un porcentaje.

También pueden beneficiarse de un crédito de formación las empresas que durante el año 2014 abran nuevos centros de trabajo, así como las empresas de nueva creación cuando incorporen a su plantilla nuevos trabajadores. En estos supuestos el importe del crédito del que dispondrán las empresas será el resultado de aplicar al número de trabajadores de nueva incorporación la cuantía de 65 euros.

A este respecto, en el art 13.3 del RDFE 395/2007 “*Asignación a las empresas de una cuantía para formación*”,<sup>25</sup> se recoge que las empresas que concedan permisos individuales de formación a sus trabajadores dispondrán de un crédito de bonificaciones para formación, adicional al crédito anual que les correspondería de conformidad con lo expuesto anteriormente. El crédito adicional asignado no podrá superar el 5 por ciento del crédito establecido en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social por formación profesional para el empleo.

La cuantía del crédito de bonificación asignado a cada empresa actúa como límite de las bonificaciones que podrá aplicarse en sus boletines de cotización a la Seguridad Social, sin que las mismas tengan carácter de subvención.

#### **4.4 Información a los representantes legales de los trabajadores.**

Las empresas que lleven a cabo este tipo de formación (incluidos los permisos individuales), deben someter las acciones formativas a información de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto a los trabajadores afectados por las acciones formativas, poniendo a su disposición la información relativa a la denominación, objeto y descripción de las acciones formativas que va a desarrollar la empresa; los colectivos a los que van destinadas y el número de participantes por acción; el calendario; los medios pedagógicos; los criterios que se van a adoptar para la selección de los participantes; el lugar de impartición y el

<sup>25</sup> RD 395/2007, de 23 de marzo, *op.cit.*, p.15587.





balance de las acciones formativas desarrolladas por la empresa en el ejercicio anterior. En caso de que las empresas incumplan este requisito, se anulará el derecho a la bonificación.

Una vez que ha recibido esta información, la representación legal de los trabajadores deberá emitir un informe al respecto de las acciones formativas propuestas, en el plazo de 15 días desde la recepción de la documentación. En caso de que entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores surjan discrepancias, deberán resolverse en el plazo de 15 días a computar desde la recepción por la empresa del informe de los representantes, debiéndose recoger por escrito el resultado de dicho trámite. Si el desacuerdo se mantiene, se podrá acudir a la Comisión Paritaria competente para que resuelva.

## **5. Formación de oferta.**

El art. 20.1 del RDFE 395/2007 “*Objeto de la oferta de formación profesional para el empleo*”<sup>26</sup>, define la formación de oferta como:

La formación profesional para el empleo, que tiene por objeto ofrecer a los trabajadores (tanto ocupados como desempleados) una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo y que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas y a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, de forma que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones para el acceso al empleo.

El objetivo es, por tanto, incentivar y facilitar la participación de los trabajadores en una formación amplia, permanente y accesible, dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad.

Los Administradores competentes deben desarrollar una oferta formativa que cubra los ámbitos ocupacionales que aún no dispongan de certificados de profesionalidad, así como las necesidades específicas de formación y cualificación de los trabajadores. Por su parte, el Servicio Público de Empleo

---

<sup>26</sup> RD 395/2007, de 23 de marzo, *op.cit.*, p.15589.



Estatal, debe mantener actualizado el Fichero de especialidades formativas e informar de las modificaciones que se produzcan.

### 5.1 Modalidades de la formación de oferta.

La formación de oferta se gestiona tanto a nivel estatal como a nivel autonómico.

En el **ámbito estatal** (art. 22 RDFE 395/2007 “*Programación y gestión del ámbito estatal*”<sup>27</sup>) se incluyen:

- a) Los planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados. Estos planes pueden ser sectoriales o intersectoriales.

Los Planes de formación sectoriales, ejecutados mediante convenios entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, así como los entes paritarios creados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal, están compuestos por acciones formativas dirigidas a la formación de trabajadores de un sector productivo concreto, y su finalidad es que dichas acciones sean de interés general para el sector y satisfagan las necesidades específicas de formación del mismo.

Los Planes de formación intersectoriales, ejecutados mediante convenios suscritos entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, están integrados por las acciones formativas dirigidas al aprendizaje de competencias específicas de un sector para el reciclaje, a competencias transversales a varios sectores de la actividad económica, y a la recualificación de trabajadores de otros sectores.

En ambos casos, se permite que la duración sea plurianual, sin perjuicio de su concreción anual para atender las necesidades de formación que vayan surgiendo.

- b) Programas específicos establecidos por el SEPE para la formación de personas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional. (mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, afectados y víctimas del terrorismo y de violencia de género,

---

<sup>27</sup> RD 395/2007, de 23 de marzo, *op.cit.*, p.15590.



desempleados de larga duración, mayores de 45 años y personas con riesgo de exclusión social, trabajadores de baja cualificación.)

En su ejecución pueden participar tanto entidades públicas como aquellas sin ánimo de lucro cuyo fin sea la inserción laboral de los colectivos a los que van dirigidos estos planes.

- c) La formación profesional para el empleo de las personas en situación de privación de libertad y de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación laboral de carácter temporal con las Fuerzas Armadas.
- d) Programación de acciones formativas que incluyan compromisos de contratación dirigidos prioritariamente a desempleado y a trabajadores inmigrantes en sus países de origen.

En los dos primeros casos (“a” y “b”), los planes de formación se financian a través de subvenciones públicas, conforme a las bases reguladoras que se establezcan mediante Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, mientras que los dos últimos (“c” y “d”), lo hacen mediante subvenciones públicas concedidas por el SEPE en régimen de concesión directa conforme a lo establecido en el RD 357/ 2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y la formación profesional ocupacional.

En el **ámbito autonómico** (art. 23 RD/FE 395/2007 “*Programación y gestión en el ámbito autonómico*”) <sup>28</sup> encontramos:

- a) Planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados, donde distinguimos entre planes sectoriales e intersectoriales. Su ejecución se lleva a cabo en el marco de los convenios suscritos entre el órgano competente en cada comunidad autónoma y otros organismos dependiendo del ámbito del plan.

En los planes sectoriales, las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas tanto a nivel estatal como en el correspondiente

<sup>28</sup> RD 395/2007, de 23 de marzo, *op.cit.*, p.15590.



sector, junto con los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal.

En los planes intersectoriales, las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal y en el ámbito autonómico.

En ambos casos, y al igual que ocurría en el ámbito estatal, la duración podrá ser plurianual.

- b) Acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados, que se programan en función de las necesidades de cualificación y las ofertas de empleo detectadas. Además, deben incluir acciones dirigidas a la obtención de los certificados de profesionalidad referidos al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Se potencian acuerdos con empresas públicas o privadas para favorecer la realización de prácticas profesionales (que no supondrán la existencia de relación laboral entre los alumnos y las empresas), el intercambio de tecnologías y de personal experto, y la utilización de infraestructura y medios técnicos y materiales.

- c) Programas específicos para la formación de personas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional. (mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, afectados y víctimas del terrorismo y de violencia de género, desempleados de larga duración, mayores de 45 años y personas con riesgo de exclusión social, trabajadores de baja cualificación.)

- d) Las acciones formativas que incluyan compromisos de contratación dirigidos prioritariamente a desempleados, mediante subvenciones concedidas por el órgano o entidad competente en cada Comunidad Autónoma.



Los planes de formación de los apartados a) y c), se financian mediante subvenciones públicas de la respectiva Comunidad Autónoma, conforme a lo establecido en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Por su parte, las acciones formativas del apartado b) podrán financiarse bien mediante subvenciones (según lo indicado en el caso anterior), o mediante otras fórmulas de financiación que establezcan las Comunidades Autónomas.

## **6. Formación en alternancia con el empleo.**

El artículo 26 del RDFE 395/2007 “Objeto de la formación en alternancia”<sup>29</sup>, la define como:

*Aquella formación 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, incluyéndose las acciones formativas de los contratos para la formación recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y los programas públicos de empleo-formación realizados por las Administraciones Públicas.*

### **6.1 Los contratos para la formación.**

El contrato para la formación y el aprendizaje, recogido en el apartado 2 del artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores “Contratos formativos”, tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa, con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Este contrato podrá celebrarse con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco, que carezcan de cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o por el sistema educativo, que se requieren para poder firmar un contrato en prácticas. En los casos en que el contrato se realice con personas con discapacidad o pertenecientes a colectivos en situación de exclusión social no se tendrá en cuenta el límite de

---

<sup>29</sup> RD 395/2007, de 23 de marzo, *op.cit.*, p.15592.



edad. podrá ampliarse el máximo de edad hasta los 30 años, hasta que la tasa de desempleo sea inferior al 15%.

La duración de este tipo de contrato, será de entre uno y tres años, pudiéndose pactar duraciones distintas en convenio colectivo, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que el mínimo pueda ser inferior a seis meses.

Si el contrato se concerta por una duración interior a la máxima legal, podrá prorrogarse mediante acuerdo entre las partes, hasta dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin exceder el máximo legal. En caso de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, el cómputo de la duración del contrato quedará interrumpida.

Una vez expirada la duración del contrato el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad, salvo que la formación sea objeto de distinta cualificación profesional. Tampoco podrán celebrarse contratos para la formación si el trabajador ya ha desempeñado ese puesto con anterioridad por un periodo superior a 12 meses.

El tiempo de trabajo efectivo (compatible con el tiempo dedicado a actividades formativas) no puede ser superior en el primer año al 75% de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o de la jornada máxima legal en su defecto, ni al 85% durante el segundo y tercer año. No podrán realizar horas extraordinarias, salvo que sea para prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes, ni realizar trabajos nocturnos o a turnos.

La retribución se fijará en función del tiempo efectivo trabajado en relación con lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, sin que pueda ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional (en proporción al trabajo efectivo).

La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado bajo esta modalidad comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo; teniendo derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.



Si al terminar el contrato del trabajador, éste continúa prestando sus servicios en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

## 6.2 Programas públicos de empleo-formación.

### 6.2.1 Escuelas – taller y casas de oficios

*“Las Escuelas Taller y las Casas de Oficios se configuran como un programa público mixto de empleo y formación que tiene como objetivo mejorar la ocupabilidad de jóvenes desempleados menores de veinticinco años, con la finalidad de facilitar su inserción laboral.”* (art.1 de la O.M. de 14 de noviembre de 2001 “Definición y beneficiarios”).<sup>30</sup>

“Estos proyectos pueden ser promovidos por los Órganos, organismos autónomos y otros entes públicos de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas; por las entidades locales, sus organismos autónomos y entidades con competencias en materia de promoción de empleo; consorcios; y corporaciones y asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro.”

#### A) Escuelas Taller.

*“Son proyectos de carácter temporal en los que el aprendizaje y la cualificación se alternan con un trabajo productivo en actividades relacionadas con la recuperación o promoción del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural; con la rehabilitación de entornos urbanos o del medio ambiente; la recuperación o creación de infraestructuras públicas, así como con cualquier otra actividad de utilidad pública o social que permita la inserción a través de la profesionalización y adquisición de experiencia de los participantes.”* (art. 3 de la O.M. de 14 de noviembre de 2001 “Escuelas Taller”)<sup>31</sup>. Los proyectos constarán de una primera etapa en la cual los alumnos reciben formación profesional ocupacional y tienen derecho a una beca; y una segunda etapa donde los alumnos completan su formación, a través de contratos para la formación y el aprendizaje con las

<sup>30</sup> Orden de 14 de noviembre de 2001, por la que se regulan el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficio y las Unidades de Promoción y Desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas. *Boletín Oficial del Estado*, de 21 de noviembre de 2001, núm. 279, p. 42571.

<sup>31</sup> Orden de 14 de noviembre de 2001, op.cit., p.42572.



entidades promotoras, percibiendo las retribuciones salariales que les correspondan (normalmente el 75% del Salario Mínimo Interprofesional establecido).

La duración del proyecto será de entre uno y dos años, dividida en fases de seis meses.

## **B) Casa de Oficios.**

*“Las Casas de Oficios son proyectos de carácter temporal en los que el aprendizaje y la cualificación se alternan con un trabajo productivo en actividades relacionadas con el mantenimiento y cuidado de entornos urbanos, rurales o del medio ambiente, con la mejora de las condiciones de vida de pueblos y ciudades a través de la prestación de servicios sociales y comunitarios, así como con cualquier otra actividad de utilidad pública o social que permita la inserción a través de la profesionalización y adquisición de experiencia de los participantes.”*

(art. 4 de la O.M. de 14 de noviembre de 2001 “Casas de oficios”)<sup>32</sup>. Al igual que en el caso anterior estos proyectos cuentan con una primera etapa donde los alumnos reciben formación profesional ocupacional, con derecho a beca; y una segunda etapa en la que complementan esa formación con prácticas profesionales con las entidades promotoras, con un contrato de formación y aprendizaje y recibiendo las retribuciones salariales que les corresponda.

En este caso, cada etapa dura seis meses, y se considera acabado el proyecto al transcurrir este plazo.

En ambos casos, al terminar su participación en los proyectos, cada alumno recibirá un certificado en el que deben constar la duración de la participación en el programa (en horas), el nivel de formación adquirido tanto teórico como práctico y los módulos formativos cursados. La cualificación adquirida es objeto de acreditación de acuerdo con la normativa reguladora de los certificados de profesionalidad.

---

<sup>32</sup>

Orden de 14 de noviembre de 2001, op.cit., p.42572.





### 6.2.2 Talleres de empleo.

*“Los Talleres de Empleo se configuran como un programa mixto de empleo y formación que tiene por objeto mejorar la ocupabilidad de los desempleados de veinticinco años o más, con la finalidad de facilitar su inserción laboral.”* (art. 1 RD 282/99, de 22 de febrero, “Definición”).<sup>33</sup>

Estos proyectos podrán ser promovidos por los mismos organismos que en el caso anterior: Órganos, organismos autónomos y otros entes públicos de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas; por las entidades locales, sus organismos autónomos y entidades con competencias en materia de promoción de empleo; consorcios; y corporaciones y asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro.

Los trabajadores participantes reciben formación adecuada a la ocupación a desempeñar, según el plan formativo incluido en la memoria del proyecto, alternándola con prácticas profesionales.

La duración de estos talleres será de seis meses como mínimo y un año como máximo. En caso de que la duración inicial fuese inferior a la establecida, se podrá prorrogar hasta agotar la duración máxima.

Para los casos en los que los participantes no hayan alcanzado los objetivos de la educación secundaria obligatoria se establecerán programas específicos con el fin de proporcionarles una formación básica.

Los alumnos al final de su participación en los Talleres de empleo recibirán un certificado en el que debe constar la duración (en horas) de su participación, el nivel de formación adquirido, tanto teórico como práctico, y los módulos formativos cursados.

Las competencias profesionales y la cualificación adquirida son objeto de acreditación de acuerdo con la normativa reguladora de los certificados de profesionalidad.

---

<sup>33</sup> Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el programa de talleres de empleo. Boletín Oficial del Estado, de 23 de febrero de 1999, núm. 46, pp. 7457.



## **7. Evaluación y control de la formación.**

Tal y como se expone a lo largo del Real Decreto 395/2007 de formación profesional para el empleo, y conforme a lo establecido específicamente en el artículo 36 del mismo “*Calidad de la formación*”, los programas y acciones formativas deberán tener la calidad suficiente para que su contenido se ajuste a las necesidades tanto de trabajadores ocupados y desempleados como de las empresas.

Las Administraciones Públicas promoverán la mejora en contenidos, duración, profesorado, instalaciones y medición de los resultados de estas acciones formativas, y para ello, el SEPE elaborará un plan para el perfeccionamiento del profesorado y el desarrollo de una metodología técnico-didáctica orientada al mismo.

Las Administraciones competentes elaborarán un plan para la dotación y equipamiento de los centros de formación, en función de las necesidades detectadas.

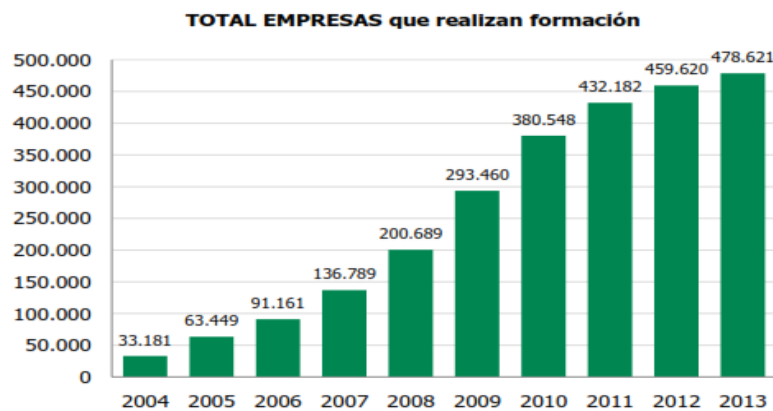
El SEPE, junto con los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas, presentará una evaluación de calidad, impacto, eficiencia y eficacia del subsistema de formación para el empleo, en el que participarán los propios alumnos, de forma que sirva para introducir mejoras en su funcionamiento.

### **7.1 Análisis de la situación de la Formación Continua en España.**

Si analizamos los datos relativos a la formación continua en nuestro país, observaremos que se ha producido un incremento constante en el número de empresas del sector privado que llevan a cabo programas de formación para sus trabajadores en el contexto de la formación bonificada, aunque a partir de 2011 este crecimiento se ha visto ralentizado como consecuencia de la crisis económica.

En el año 2013 478.621 empresas participaron en planes de formación, produciéndose un incremento de 19.001 empresas frente al año anterior, el más bajo de los últimos diez años.

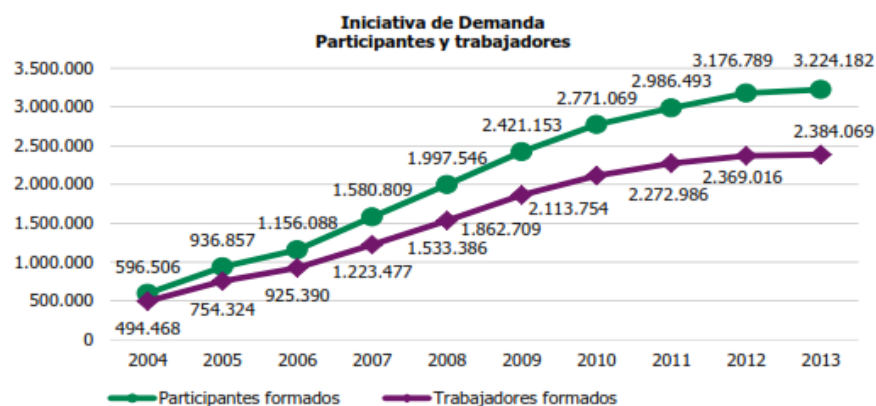
Figura 7: Evolución total empresas participantes en programas de formación.



Fuente: Balance de resultados 2013 (p.4).

El número de participantes en dichos programas formativos también ha sufrido un aumento constante, alcanzándose un total de 3.224.182 participantes en 2013, frente a los 1.580.809 de 2007. Sin embargo si lo comparamos con el año 2012, los resultados no son tan optimistas, ya que el incremento fue inferior a 50.000 personas.

Figura 8: Total participantes en programas de formación.

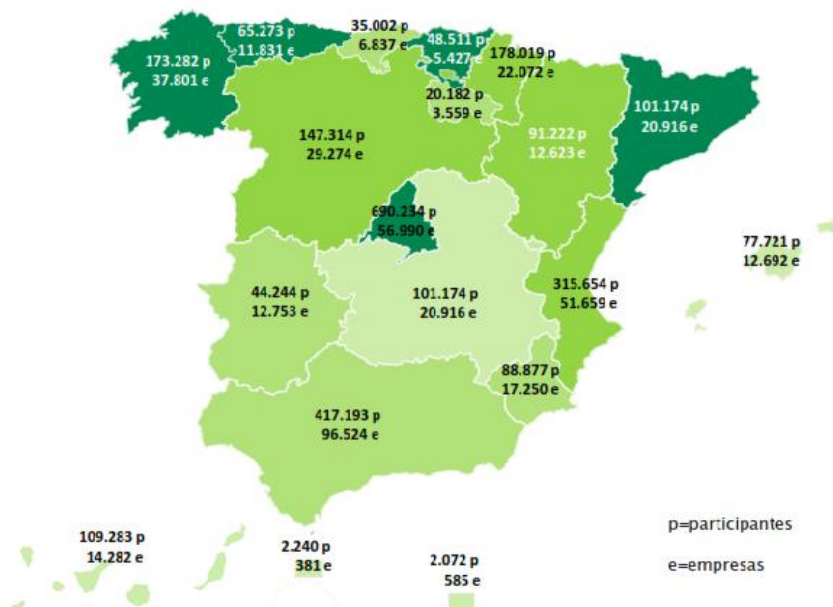


Fuente: Balance de resultados 2013 (p.6).

Las diferencias entre las distintas Comunidades Autónomas también son muy significativas, como se aprecia en la Figura 9. En ella vemos que la Comunidad Autónoma con mayor participación en programas de formación es Madrid, en la que estuvieron implicadas 56.990 empresas, con 690.234 participantes formados,

y la menor es Ceuta con 381 empresas y 2.240 participantes. En Castilla y León, las cifras son de 29.274 empresas y 147.314 participantes.

Figura 9: Participantes por Comunidades Autónomas.



Fuente: Balance de resultados 2013 (p.7).

La participación en los planes individuales de formación aumenta de forma excepcional en los dos últimos años, debido en gran medida a la participación de los transportistas para obtener la cualificación necesaria para seguir desarrollando su actividad regulada en el Real Decreto 1032/2007. El número de trabajadores que finalizaron un PIF en 2011 fue de 4.634, en 2012 de 18.909, y en 2013 de 30.226.

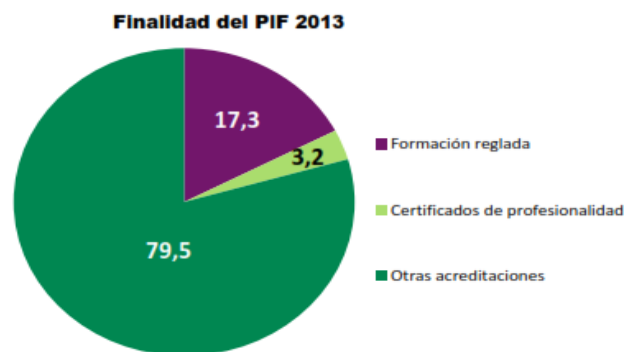
La gran mayoría de estos planes, el 79,5%, estaba destinado a otras acreditaciones, destacando los Certificados de Aptitud Profesional (CAP), Permisos de Conducción de clase C y Delegados de Prevención; de los restantes planes, el 17,3% se destinó a formación reglada y el 3,2% a adquirir certificados de profesionalidad.

Figura 10: Participantes en Planes Individuales de Formación.

Indicadores de volumen	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
PIF Finalizados	1.545	1.690	2.131	3.335	4.634	18.909	30.226
Horas formación	119.441	116.726	147.834	222.646	296.202	1.003.621	1.871.095
Media de horas	77,3	69,1	69,4	66,8	63,9	53,1	61,9

Fuente: Balance de resultados 2013 (p.8).

Figura 11: Finalidad de los Planes Individuales de Formación en 2013.



Fuente: Balance de resultados 2013 (p.8).

Como ya hemos mencionado anteriormente, las empresas disponen de un crédito para financiar las acciones formativas de sus trabajadores, resultado de aplicar a la cuantía ingresada por cada empresa el año anterior en concepto de formación profesional, el porcentaje establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en función del tamaño de la empresa, de modo que a menor tamaño de la empresa, mayor porcentaje de bonificación.

Figura 12: Crédito de formación del que han hecho uso las empresas.



Fuente: Sistema de bonificaciones para la formación en las empresas (p.2).

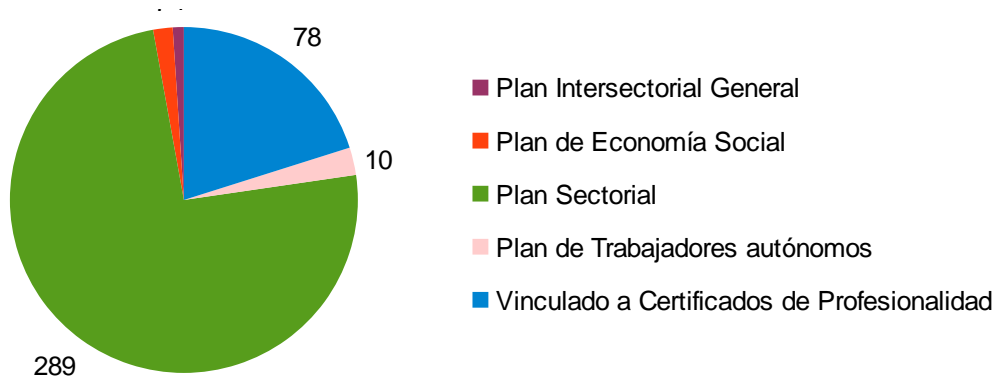
En cuanto a la formación de oferta en el año 2012 fueron aprobados 338 planes de formación, mientras que en 2013 la cifra disminuyó a 269 planes, de los cuales el 82% fueron Planes Sectoriales, a los que se dedicó el 66% del presupuesto.

Figura 13: Planes de Formación de Oferta aprobados en 2013.



Fuente: Fuente: Balance de resultados 2013 (p.9).

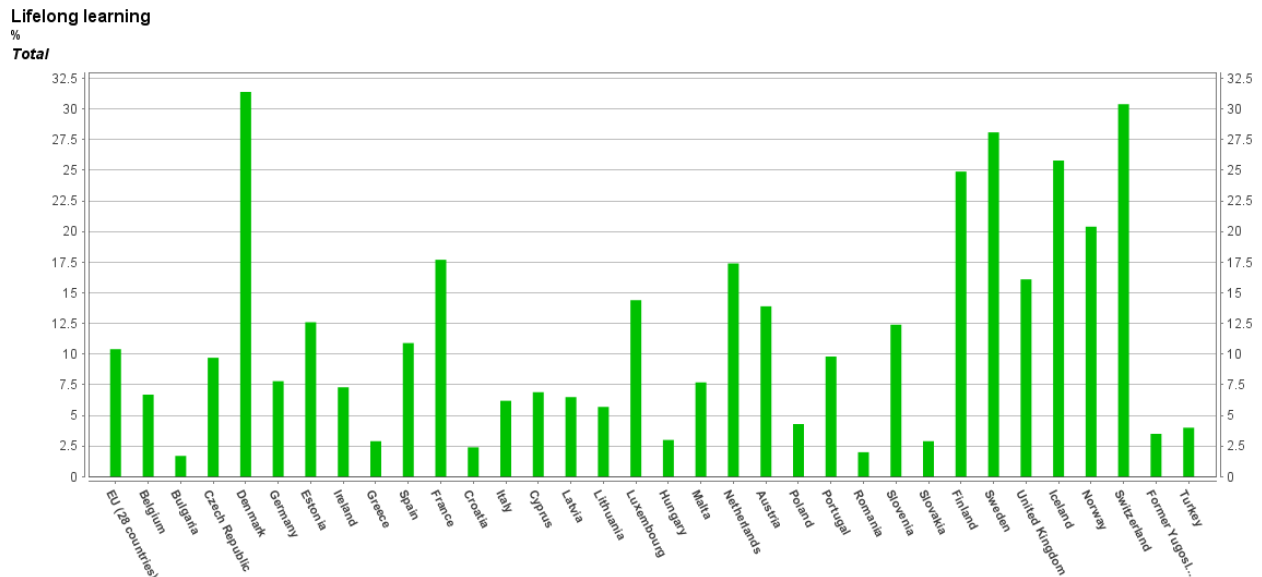
Figura 14: Planes de Formación de Oferta aprobados en 2012.



Fuente: Convenios de formación de ámbito estatal (p.9).

Si nos fijamos ahora en el porcentaje de personas que reciben formación continua a nivel europeo, España se encuentra dentro de la media europea, similar a países como Portugal, República Checa o Estonia, pero muy lejos de alcanzar los niveles de Suiza o los Países Nórdicos, que al igual que ocurre con la formación reglada, se encuentran a la cabeza en tema de formación.

Figura 15: Porcentaje de personas que reciben formación continua a nivel europeo.



Fuente: Eurostat, lifelong learning.

Recientemente el Gobierno ha anunciado una reforma integral del modelo de formación profesional para el empleo, con el objetivo de responder de forma efectiva a las necesidades reales de la producción y mejorar la capacitación de los trabajadores.

Por un lado la formación de demanda pasará a conocerse como Formación Programada por las empresas, en la que podrán participar también los trabajadores autónomos con asalariados a su cargo. Desaparecerán los conceptos de entidades organizadoras y agrupaciones de empresas, y la impartición de la formación correrá a cargo de la empresa o de una entidad acreditada e inscrita en el Registro Estatal de Entidades de Formación, por lo que el SEPE deberá mantener actualizado de manera permanente dicho Registro. Quedará eliminada la modalidad de formación a distancia. Las empresas podrán bonificar los permisos retribuidos de 20h anuales de formación profesional (concretadas por convenio) con el crédito de formación asignado a tal efecto. Las acciones formativas no vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad deberán tener una duración de entre 4 y 210 horas lectivas.



Por último, los costes indirectos (asociados o de gestión) no superarán el 10% del módulo económico máximo correspondiente.

Por otro lado el Gobierno se plantea limitar el papel de los agentes sociales como ejecutores de la formación y como perceptores de fondos, y se restringe su participación en la planificación, programación y diseño de los cursos de formación. El SEPE se verá reforzado en su capacidad de coordinación, planificación, evaluación, seguimiento y control. Las comunidades autónomas ganarán mayor participación en los mecanismos de coordinación e información. La Fundación Tripartita, pasará a ser multipartita, pues contará con la participación de las comunidades autónomas y se incorporarán profesionales de reconocido prestigio, cambiando así su estatus jurídico.

## **8. Reflexiones finales.**

En este trabajo hemos analizado la evolución que ha sufrido la formación continua en los últimos 10 años,

En el contexto actual, donde el mercado de trabajo no se caracteriza precisamente por su estabilidad, la formación continua ha ido ganando peso a todos los niveles. Ya no se busca únicamente una formación en conocimientos, sino también en capacidades que faciliten la empleabilidad de los trabajadores.

La importancia que las empresas conceden a la formación continua confirma el hecho de que los recursos humanos son un recurso estratégico que hay que desarrollar continuamente y convertirlos en una fuente de ventajas competitivas para poder cubrir las necesidades que vayan surgiendo, sin necesidad de aumentar los gastos en contratación de personal y evitando los costes derivados de su adaptación, además de responder a los intereses de los trabajadores que la utilizarán como una herramienta en su propio beneficio.





Para conseguirlo deberán tener bien definidos sus planes de formación, ya que una formación inadecuada o mal planificada, supone un despilfarro de recursos y puede llegar a ser una fuente de frustración para todos los que participan en ella.

*“Para maximizar los beneficios de la formación y evitar los inconvenientes de la mala aplicación, los responsables de la misma deben gestionarla y planificarla adecuadamente”*. (Gómez-Mejía, L.)<sup>34</sup>

Los trabajadores participantes en este tipo de acciones formativas cuentan con un amplio abanico de posibilidades para mantenerse actualizados en materias como tecnologías de la información, legislación, liderazgo, gestión del tiempo, idiomas, innovación, etc.

Los datos nos demuestran que la participación en formación continua va en aumento con los años, pero la realidad es que la progresión se ha ido estancando como consecuencia de la crisis económica que afecta a nuestro país, lo que significa que los planes ofrecidos tanto por los agentes sociales (formación de oferta) como por las empresas (formación de demanda) son inadecuados para satisfacer las competencias y conocimientos que la población desea cubrir.

A pesar de haberse firmado cuatro acuerdos nacionales de formación, no se han logrado alcanzar los objetivos planteados, ya que en la práctica la formación es excesivamente teórica y no se ajusta a las demandas del mercado.

Muchos desempleados tienen dificultades para encontrar cursos de interés que les permita el acceso a un empleo digno y bien remunerado, en especial los mayores de 45 años, a los que les resulta más difícil encajar en el mercado laboral actual ya que no son valorados por los empresarios.

Además existen algunas deficiencias en el modelo de formación actual que deberían ser corregidos en futuros acuerdos de formación, como por ejemplo: dedicar más recursos a formación especializada, la formación a distancia podría reducirse o eliminarse en favor de la teleformación por las mayores posibilidades

---

<sup>34</sup> GOMEZ-MEJÍA, L.R., BALKIN, D.B y CARDY, R.L. (2008): *Gestión de Recursos Humanos*.



que ofrecen las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Por otro lado, sería conveniente llevar a cabo estudios pormenorizados de las necesidades reales del mercado de trabajo, teniendo en cuenta la situación económica actual y tomando las medidas oportunas para solucionar los desajustes entre oferta y demanda de formación.

Un modelo de formación continua bien ajustado a las necesidades del país puede ser la clave para conseguir que la economía española se sitúe en una posición ventajosa con respecto al resto de países de la Unión Europea.



## **Bibliografía:**

### **Libros:**

GOMEZ-MEJÍA, L.R., BALKIN, D.B y CARDY, R.L. (2008): *Gestión de Recursos Humanos Segunda edición*. (253-274). Prance Hall, Madrid.

MARTÍN PUEBLA, E. (2009): *El sistema de formación profesional para el empleo*. (61 – 161). Lex Nova, Valladolid.

MOLDES FARELO, R. (2012): *De la gestión de recursos humanos a la dirección de personas*. (133 – 141). Tirant lo Blanch, Valencia.

PEREDA MARÍN, S. y BERROCAL BERROCAL, F. (2011): *Dirección y Gestión de Recursos Humanos por competencias*. (301 – 368). Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid.

SÁNCHEZ MARÍN, G., MARÍN LIBRERO, D. y ARAGÓN SÁNCHEZ, A. (2012): *Dirección de Recursos Humanos 2ª edición*. Departamento de Organización de empresas y finanzas. Universidad de Murcia.

### **Artículos:**

BRAVO CUÑAS, A. (2014). *Reforma “light” de la formación*. <http://www.elmundo.es/economia/2014/03/16/532436af22601d775a8b456e.html>

FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO (2014). *Balance de resultados 2013*. <http://www.fundaciontripartita.org/Observatorio/Pages/Balance-de-resultados.aspx>

FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO (2012). *El subsistema de Formación Profesional para el empleo. Resultados 2012*.

FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO (2012). *Formación en las empresas 2012*. <http://www.fundaciontripartita.org/Observatorio/Pages/Balance-de-resultados.aspx>

FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO (2012). *Formación en las empresas castellano-leonesas 2012*.

FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO (2012). *Formación en las empresas. Informe anual 2012*, pág. 8-27.

FUNDACIÓN PARA LA FORMACIÓN CONTINUA (1999). *Memoria Balance I Acuerdo Nacional de Formación Continua 1993 – 1996*, pág.13.

FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO (2013). *Sistema de bonificaciones para la formación en las empresas*.



RAHONA LÓPEZ, M. (2009). La formación continua en España: evolución y retos de futuro. *Papeles de la economía española*, 119. Pág. 246-262.

SALGUERO, J. (2014). *Cómo será el nuevo modelo de Formación Continua. Apartado demanda.* <http://aenoea.com/blog/contenidos--todas-las-secciones/noticias-breves/694-como-sera-el-nuevo-modelo-de-formacion-continua-apartado-demanda>

SALGUERO, J. (2014). *Formación programada, la nueva formación.* <http://www.aenoea.com/inicio/blog>

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (2012). *Formación para el empleo. La formación profesional en Europa. Informe Nacional España 2012.*

#### **Informes estadísticos:**

FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO (2013). *Principales indicadores de formación. Acciones de Formación Continua en las empresas 2004-2013.* Obtenido en: <http://www.fundaciontripartita.org/Observatorio/Pages/Indicadores-de-formaci%C3%B3n.aspx>

FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO (2012). *Convenios de formación de ámbito estatal.* Indicadores de volumen y financieros. Planes de formación y financiación, pág 9. Obtenido en: <http://www.fundaciontripartita.org/Observatorio/Pages/Indicadores-de-formaci%C3%B3n.aspx>

#### **Notas de prensa:**

GABINETE DE COMUNICACIÓN DEL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2014). *Rajoy anuncia una tarifa plana de 100 euros para la contratación indefinida de nuevos trabajadores.* Debate sobre el Estado de la Nación. Obtenido el 21 de abril de 2014 en: <http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/2164>

#### **Legislación:**

Resolución de 9 de octubre de 1984, del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, por la que se acuerda la publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 1985 – 1986, integrante del Acuerdo Económico y Social (AES), suscrito por la Unión General de Trabajadores (UGT) y las Confederaciones Empresariales CEOE y CEPYME. *Boletín Oficial del Estado*, de 10 de octubre de 1984, núm. 243, pp. 29418-29426.

Ley 1/1986, de 7 de enero, por la que se crea el Consejo General de Formación Profesional. *Boletín Oficial del Estado*, de 10 de enero de 1986, núm. 9, p.1557.



Resolución de 25 de febrero de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Acuerdo Nacional de Formación Continua. *Boletín Oficial del Estado*, de 10 de marzo de 1993, núm. 59, pp. 7555-7558.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, de 29 de marzo de 1995, núm. 75.

Resolución de 14 de enero de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del texto del II Acuerdo Nacional de Formación Continua. *Boletín Oficial del Estado*, de 1 de febrero de 1997, núm. 28, pp. 3250-3255.

Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el programa de talleres de empleo. *Boletín Oficial del Estado*, de 23 de febrero de 1999, núm. 46, pp. 7456-7459.

Resolución de 2 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III Acuerdo nacional de Formación Continua suscrito el 19 de diciembre de 2000. *Boletín Oficial del Estado*, de 23 de febrero de 2001, núm. 47, pp. 7137-7143.

Orden de 14 de noviembre de 2001, por la que se regulan el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficio y las Unidades de Promoción y Desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas. *Boletín Oficial del Estado*, de 21 de noviembre de 2001, núm. 279, pp. 42571-42580.

Orden de 14 de noviembre de 2001 por la que se desarrolla el Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero por el que se establece el Programa de Talleres de Empleo, y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dicho Programa. *Boletín Oficial del Estado*, de 21 de noviembre de 2001, núm. 279, pp. 42580-42587.

Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua. *Boletín Oficial del Estado*, de 12 de septiembre de 2003, núm. 219, pp.33943.

Resolución de 3 de marzo de 2003, de la Dirección General del Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Acuerdo Nacional de Formación. *Boletín Oficial del Estado*, de 27 de marzo de 2006, núm.73, pp. 11773-11775.

Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. *Boletín Oficial del Estado*, de 11 de abril de 2007, núm. 87, pp.15582-15598.



Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 67, de 18 de marzo de 2008, páginas 16051 a 16067.

Ley 2/2011, de 4 de marzo de Economía Sostenible. *Boletín Oficial del Estado*, de 5 de marzo de 2011, núm. 55, pp.25080-25083. Artículos 72 a 76.

Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013. *Boletín Oficial del Estado*, de 28 de diciembre de 2012, núm. 312, pp. 11773-11775.

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, de 11 de febrero de 2012, núm. 36, pp. 12493-12496. Artículo 2.

Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014. *Boletín Oficial del Estado*, de 26 de diciembre de 2013, núm. 309, pp. 104609-105136.

#### **Fuentes electrónicas:**

<http://www.boe.es/>

<http://www.ccoo.es/cscceo/Areas:Formacion>

[http://www.ceoe.es/es\\_bienvenida\\_formacion.html?](http://www.ceoe.es/es_bienvenida_formacion.html?)

<http://www.cepyme.es/es/formacion/>

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

[http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_4/contenidos/guia\\_4\\_10\\_6.htm](http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_4/contenidos/guia_4_10_6.htm)

<http://www.fundaciontripartita.org/Con%C3%B3cenos/Pages/PFormaci%C3%B3nempleo.aspx>

<http://www.fundaciontripartita.org/Pages/default.aspx>

<http://www.ine.es>

[http://www.sepe.es/contenido/empleo\\_formacion/formacion/formacion\\_para\\_el\\_empleo/index.html](http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/formacion/formacion_para_el_empleo/index.html)

<http://www.ugt.es/formacionparaeempleo/>

## ANEXO

Tabla 1: Activos en función del nivel de formación alcanzado (miles de personas).

	2014 TI
Total	19.558,6
Analfabetos	32,5
Estudios primarios incompletos	245,4
Educación primaria	1.353,0
Primera etapa de educación secundaria	6.079,6
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	2.282,2
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	1.925,3
Educación superior	7.640,6

Fuente: www.ine.es

Tabla 2:

	2011		2012		2013	
<b>AAFF realizadas</b>	<b>absoluto</b>	<b>%</b>	<b>absoluto</b>	<b>%</b>	<b>absoluto</b>	<b>%</b>
<b>Modalidad</b>	<b>302.194</b>	<b>100</b>	<b>334.986</b>	<b>100</b>	<b>365.238</b>	<b>100</b>
Presencial	146.976	48,6	160.612	47,9	171.970	47,1
A distancia	105.264	34,8	113.964	34,0	122.789	33,6
Mixta	19.173	6,3	22.670	6,8	25.757	7,1
Teleformación	30.781	10,2	37.740	11,3	44.722	12,2
<b>Nivel de la formación (g)</b>						
Básico	130.402	43,2	146.976	43,9	165.662	45,4
Medio/Superior	171.792	56,8	188.010	56,1	199.576	54,6
<b>Tipo de acción formativa (h)</b>						
Genérica	180.272	59,7	200.765	59,9	219.779	60,2
Específica	121.922	40,3	134.221	40,1	145.459	39,8

Fuente: Principales indicadores de formación. Acciones de Formación Continua en las empresas 2004-2013.

**Tabla 3:**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Modalidad</b>	<b>Acciones Formativas realizadas %</b>									
Presencial	80,2	76	70,9	69,4	65	57,4	52,2	48,6	47,9	47,1
A distancia	11,4	13,4	17,1	18,1	20,9	26,5	60,3	34,8	34	33,6
Mixta	3,6	5,3	6,4	6,2	6,6	7,1	6,9	6,3	6,8	7,1
Teleformación	4,8	5,3	5,7	6,2	7,5	9	10,6	10,2	11,3	12,2
	<b>Nivel de formación %</b>									
Básico	35,9	36,9	34,6	35,7	36,2	37,6	39	43,2	43,9	45,4
Medio/superior	64,1	64,1	65,4	64,3	63,8	62,4	61	56,8	56,1	54,6
	<b>Alcance de la formación %</b>									
Genérica	67,4	64	62,5	59,8	58	57,4	57,6	59,7	59,9	60,2
Específica	32,6	36	37,5	40,2	42	42,6	42,4	40,3	40,1	39,8

Fuente: Principales indicadores de formación. Acciones de Formación Continua en las empresas 2004-2013.