



TRABAJO FIN DE GRADO

LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

Diego Ayesa Hernández

DIRECTOR / ZUZENDARIA

Margarita Teres Apilluelo Martín

Pamplona / Iruñea

06/ Junio / 2014

INDICE

Pags

I. PRESENTACIÓN	3
II. CAPITULO I: LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	4
1. Fundamentos constitucionales	4
2. Perspectiva de la formación en el marco europeo	6
3. Formación para el empleo en el Programa Nacional de Reformas de España	8
4. La Ley Orgánica de las Cualificaciones y la Formación Profesional	10
III. CAPITULO II: SUBSISTEMAS DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	12
1. Configuración general del subsistema de Formación Profesional para el empleo	12
1.1 <i>Introducción</i>	12
1.2 <i>Acciones formativas</i>	14
1.3 <i>Centro y entidades formativas</i>	15
2. Formación de Demanda	17
2.1 <i>Iniciativas de Formación</i>	17
2.2 <i>Financiación</i>	17
2.3 <i>Participación de los representantes de los trabajadores</i>	20
2.4 <i>Ejecución de las Acciones Formativas</i>	21
2.5 <i>Permisos Individuales de Formación</i>	22
3. Formación de Oferta	24
3.1 <i>Objetivo</i>	24
3.2 <i>Modalidades de Formación de Oferta</i>	24
3.3 <i>Formación de oferta financiada a través d Subvenciones Públicas</i>	27
➤ <i>Acciones formativas dirigidas a trabajadores ocupados</i>	27
➤ <i>Acciones formativas dirigidas a trabajadores desempleados</i>	28
➤ <i>Acciones formativas con compromiso de contratación</i>	29
➤ <i>Prácticas profesionales no laborales en empresas</i>	29
4. Evaluación, Seguimiento y Control de la Formación	30
IV. BIBLIOGRAFIA	32

I. PRESENTACIÓN

La formación profesional se puede definir como todos aquellos estudios y aprendizajes que una persona lleva a lo largo de su vida para aumentar, perfeccionar y renovar sus aptitudes y competencias, tanto presentes como futuras, cuyo objetivo final es el de satisfacer una demanda laboral.

La percepción de la formación profesional como una de las políticas de mayor trascendencia e importancia para el desarrollo profesional de las personas, competitividad de las empresas y evolución de los países, hoy en día no se puede discutir. La economía se ha ido desarrollando siendo cada vez más compleja. Para ello juega un papel fundamental la formación profesional, para conseguir dar respuesta a las necesidades productivas y sociales. Una de las condiciones para modernizar y consolidar tanto la situación económica como la social es mantener las oportunidades de promoción de las personas en el ámbito profesional y laboral, así como mejorar la eficiencia de las empresas, partiendo de una mejor cualificación y formación de sus trabajadores.

Palabras clave:

1. Servicio Público de Empleo.
2. Certificado de profesionalidad
3. Formación continua.
4. Formación permanente.
5. Formación Reglada.

II. CAPÍTULO I: LA POLÍTICA DE FORMACION PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

1. Fundamentos constitucionales

Dentro de la Constitución Española se plasma y se hace referencia más directamente a la formación en el art. 40.2 (CE), después de que ésta encomiende la tarea a los poderes públicos de la realización de una política orientada al pleno empleo. La CE les impone fomentar una política que garantice una adecuada formación y readaptación profesional. Se puede asegurar que existe una relación y cohesión entre los poderes públicos y los objetivos marcados por el art. 40 CE en lo que se refiere al desarrollo de políticas económicas y sociales para garantizar la formación y readaptación profesional.

La formación y readaptación no pueden depender de si existe o no una oferta en el mercado de trabajo adecuada y concreta, sino que los poderes públicos deben desarrollar políticas de formación profesional que animen a los destinatarios a demandarlas, es decir, que sean acciones formativas que respondan a una necesidad y cuya profesión o puesto de trabajo esté disponible en el mercado. Además deben favorecer las oportunidades de empleo para los trabajadores mejorando su formación y cualificación y posibilitando su readaptación cuando sus competencias de hayan quedado obsoletas.

Los destinatarios directos del art. 40 CE son los poderes públicos, ellos son los encargados de diseñar y llevar a la práctica las políticas. Los beneficiarios de estas medidas y actuaciones son los trabajadores, tanto a empleados u ocupados como a desempleados.¹ La formación, a su vez, forma parte de los derechos constitucionales de los ciudadanos españoles como son el derecho al trabajo, el derecho a la libre elección de profesión y oficio y la promoción a través del trabajo, reconocidos en el art 35.1 de la CE.

Una adecuada formación es aquella que permite a la persona adquirir aptitudes y competencias para la obtención de un empleo, de la misma manera que debe permitir mantener y actualizar esas cualificaciones. Por lo tanto se puede decir que entre formación y trabajo existe una compenetración.

¹Vid., por ejemplo, López Pina, A: < De los principios rectores de la política social y económica. Comentario introductorio al capítulo III del título I >, en Alzaga Villamil (dir.): Comentarios a la Constitución Española de 1978, tomo IV, Corte Generales-Edersa, Madrid, 1996, pp.31 y 33.

La normativa internacional y la legislación comunitaria confirman la importancia de esta compenetración para conseguir una adecuación entre las capacidades y competencias adquiridas y las demandas existentes debido al continuo cambio y progreso de las condiciones y necesidades del mercado laboral. Con la proclamación de la Carta Social Europea los Estados firmantes se comprometen a proporcionar y promover una orientación, formación y readaptación adecuada.

Por su parte la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, establece en su art. 15, que “todo trabajador de la Comunidad Europea, debe tener acceso a la formación profesional y beneficiarse de la misma a los largo de su vida activa”; sin que pueda darse ningún tipo de discriminación basada en la nacionalidad.

También la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE proclamada en Niza en el 2000, y el Tratado de Lisboa, reconocen a nivel europeo el derecho a la educación, el acceso a la formación profesional y permanente, así como el derecho a trabajar y a ejercer una profesión libremente elegida. Nos encontramos de nuevo dentro de estos Tratados, apartados relativos a la formación profesional y al derecho al trabajo. Todo ello se debe conseguir gracias a la sinergia y compenetración entre los diferentes actores: autoridades públicas competentes y las empresas o interlocutores sociales, a través de mecanismos de formación continuada y permanente que a su vez permitan reciclarse teniendo presente la evolución social y laboral.

En otros muchos países europeos es clara la relación entre la formación profesional con el derecho al trabajo plasmados en artículos de sus Constituciones como garantía del derecho al trabajo. Así el art. 51.1 de la Constitución portuguesa² reconoce el derecho al trabajo y en el art. 52 la formación profesional. En la CE como ya hemos dicho, se reconoce el derecho al trabajo en su art. 35.1, mientras que la formación profesional recogida en el art.40 CE, como principio rector³, es una política prioritaria para la política social y económica del país que persigue el derecho al trabajo y pleno empleo

El reconocimiento del derecho de promoción a través del trabajo ha supuesto otro lazo más de unión entre todos los derechos de ámbito laboral⁴. El derecho a la promoción supondría el

² Adoptada en 2 de Abril de 1976.

³ Vid, Gálvez Montes.: <Art. 40>, en F. Garrido Falla: comentarios a la Constitución, Madrid, 1985.

⁴ Derecho a la libre elección de profesión u oficio y a una remuneración suficiente (contenido en el art. 35.1 CE).

reconocimiento del derecho de formación profesional como parte del contrato para proteger el derecho del trabajador de continuar y mejorar sus conocimientos y competencias profesionales, estando el empresario y poderes públicos obligados a facilitar dicha acción. De aquí que el Tribunal Constitucional (TC) para garantizar la efectividad de todos estos derechos sentenció que la formación continua a trabajadores ocupados contribuye a dar efectividad al derecho de promoción, ayudando y proporcionando medios al trabajador para su cualificación, promoción y permanencia de empleo.⁵

Al lado de la formación continua existe la formación ocupacional, es decir, la dirigida a desempleados que tiene como objetivo final la promoción de aquellos demandantes cuyas cualificaciones están obsoletas o son inadecuadas garantizada por el derecho al trabajo y por los principios rectores que enmarca la política de empleo y la política de formación profesional.

2. Perspectiva de la formación en el marco europeo

El Tratado constitutivo de la Comunidad Europea⁶ dedica el Título XI a la política social, educación y formación profesional y el Título VIII relativo al empleo. La formación profesional es una materia con doble faceta ya que se imparte mediante la enseñanza pero su objetivo está dirigido a realizar una actividad profesional.

En la Decisión del 2 Abril de 1963 se establecieron unos principios genéricos sobre la formación, en donde se preveía crear una política común de los Estados miembros sobre formación profesional, debiendo prever y responder adecuadamente a las necesidades de mano de obra. Se creó un Sistema de información y orientación profesional, gracias a la colaboración e intercambio de información, documentación y experiencias entre la Comisión y los Estados Miembros, así como se propuso al Consejo y a los Estados Miembros aplicar las medidas que se estimen necesarias. La UE debe crear un política de formación profesional respetando las competencias de los Estados Miembros, cohesionar y reforzar las acciones de los Estados (art 150 TCE). Algunas de estas medidas son fomentar los conocimientos educativos y cursos de formación para personas con dificultades de inserción en el mercado laboral por carecer de las competencias que demanda el mercado o tenerlas desfasadas.

⁵ La doctrina de la STC 95/2002, de 25 de Abril.

⁶ De 24 de Diciembre de 2002, C/325/33

La primera Directriz para el empleo en Europa fue el 15 de abril de 1998 que reconoce la importancia de la formación como un pilar fundamental de la estrategia para el empleo. Esta directriz está presente en todos los objetivos comunitarios, siendo su objetivo mejorar la capacidad de inserción profesional; la formación se considera una medida adecuada para prevenir y eliminar el paro juvenil, de larga duración. Otra directriz de relevancia en este tema es la número 3: Fomentar la capacidad de adaptación de trabajadores y empresas; el mercado evoluciona rápidamente y las empresas necesitan aumentar y desarrollar las cualificaciones y competencias de sus empleados. Los Estados deberán animar e incentivar acciones formativas para el desarrollo de la formación dentro de las empresas.

El Consejo de Europa acordó en la Estrategia de Lisboa (2000) realizar una reforma económica para transformar Europa en la mejor economía del mundo, siendo más ágil y dinámica, adaptándose a los cambios y evolución, capaz de crear más y mejores empleos y lograr una gran cohesión social de todos los Estados Miembros. Se fijaron unos objetivos: tasa de empleo global europea del 70%, tasa de empleo femenina del 60%, entre otros.

En 2005 aprovechando y como consecuencia de la revisión de la Estrategia de Lisboa, la Unión incluyó nuevos objetivos que consistían en:

- Elaborar un único programa de acción nacional para el crecimiento y empleo.
- Nombrar un coordinador nacional para asegurarse de la implantación del programa.
- Los programas nacionales sobre la Estrategia de Lisboa, servirán como base para la fijación de medidas económicas y de empleo creadas por la UE.
- Integrar los mecanismos de coordinación ya existentes, como lo son las directrices y orientaciones económicas.

La siguiente revisión de la Estrategia Europea se dio en 2008 en donde se aprobaron nuevas orientaciones para el periodo 2008-2010. La Estrategia Europea 2020⁷ se propone crear más empleo con un crecimiento sostenible e independiente. La Comisión propone para la UE cinco objetivos cuantificables para 2020 que marcarán las pautas de procesos, se traducirán en objetivos nacionales: el empleo, la innovación, cambio climático, la educación, la lucha contra la pobreza.

⁷ Bruselas 3.3. 2010 [COM (2010) 2020]

3. Formación para el empleo en el Programa Nacional de Reformas de España

España conociendo el nuevo enfoque a nivel comunitario que se establece creó el Programa Nacional de Reformas de España en 2005 (PNR)⁸ para acercarse y cumplir los objetivos comunitarios. El PNR viene efectuando cada año una evaluación y diagnóstico de situación y establece los objetivos en los que España debe centrar sus esfuerzos y un conjunto de medidas dirigidas a reparar y fortalecer la economía española y modernizarla, para así cumplir con lo establecido comunitariamente.⁹

Las medidas establecidas por el PNR iban encaminadas a mejorar las dotaciones del capital humano, tecnología e infraestructuras, aumentar la competencia y eficiencia de sectores claves para la economía española, reducir los trabajos temporales y promocionar la igualdad de oportunidad entre los diferentes géneros. El PNR reconoce la importancia de la formación continua, ya que ofrece a los trabajadores ocupados nuevos conocimientos y habilidades lo que aumenta su competitividad. Pero España se encuentra por debajo de la media europea en lo que a la formación continua se refiere; cuenta con un 25% de la población entre 24 y 64 años frente a una media europea del 40%. Países como Austria y Luxemburgo tiene una media del 80%.¹⁰

Respecto a la formación permanente, España preveía aumentar a un 10% para el 2008 y a un 12,5% en el 2010. Para llevarse a cabo este programa y cumplir los objetivos se delega capacidad de gestión a las Comunidades Autónomas consiguiendo cooperación y coordinación entre éstas y el Estado.

En 2006, se da un nuevo programa de formación para el empleo en el que se impulsa la formación por parte de empresarios y trabajadores, facilitar a las PYMES el acceso y uso de la formación y a trabajadores más necesitados. Para ello se crean una serie de medidas:

- La creación de un subsistema de formación profesional para el empleo en donde se recoja la formación ocupacional y continua para garantizar el aprendizaje de los trabajadores.

⁸ Continuando este programa, su última revisión en 2013

⁹ Vid. Martín Puebla, E.: <El empleo en la renovada estrategia de Lisboa y las medidas del PNRE> Revista del Ministerio y Asuntos sociales, núm. 72,2008,pag 53

¹⁰ Los datos recogidos en el PNR proceden del Eurostat 2003.

- Desarrollo de planes de formación por las propias empresas para cubrir las necesidades de sus trabajadores.
- Aumentar y mejorar la formación continua de los funcionarios de las Administraciones Públicas.
- Creación de un sistema de certificación de las acciones formativas.

Para reforzar el Programa existen acciones beneficiosas para los sujetos como bonificaciones del gasto en la formación para empresas, permisos de formación, contratos para la formación, etc.

En 2004 se firmó la “Declaración para el diálogo social” y se constituyeron varias mesas de negociación conformadas por los Agentes sociales y el Gobierno, en donde se analizó el mercado de trabajo, prevención riesgos laborales, la seguridad social y la reforma de la formación continua. El Gobierno introdujo las medidas que pretendía conseguir en el PNR y éstas se alcanzarían posteriormente con los resultados obtenidos en la negociación que se desarrollaba en las mesas negociadoras. Estas medidas iban dirigidas al empleo de jóvenes, mujeres, discapacitados, conciliación de vida laboral y familiar, reducción de siniestralidad, reducción de temporalidad, etc.¹¹

De manera general, el PNR es valorado como un programa positivo por la Unión Europea, aunque la Comisión apunta que ciertas medidas del periodo del 2005-2008 eran ambiguas y poco claras. Por ejemplo; falta de información acerca de la financiación en las medidas para aumentar y mejorar la educación y formación permanente.

El proceso de Diálogo empezó a dar resultados en 2006. La principal novedad fue la creación de un subsistema, en el que se integraban y fusionaban los sistemas de formación permanente y continua, dejando de estar así las acciones de cada sistema de formación reguladas en diferentes normativas.

¹¹ También se han logrado acuerdos sobre otras materias como SMI e igualdad entre hombres y mujeres.

4. La Ley Orgánica de las Cualificaciones y la Formación Profesional

Siguiendo la línea de la formación profesional y para garantizar el cumplimiento del art.40 CE anteriormente nombrado, es necesaria la renovación de las instituciones y del marco normativo referente a la formación para garantizar una relación adecuada entre las cualificaciones profesionales y las necesidades del mercado de trabajo. De esta manera, el objetivo principal de la Ley Orgánica de las Cualificaciones y la Formación Profesional (LOCFP)¹² es crear un sistema integral de formación profesional y cualificaciones, creando el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP)¹³. Se origina así un Sistema que satisface las demandas económicas y sociales reales para acceder a las diversas modalidades y acciones formativas, apoyando así la existencia y eficacia de éstas. El art. 9 de la LOCFP define formación profesional como: “conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las distintas profesionales, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica”.¹⁴

Las funciones y responsabilidades del SNCFP son promover y desarrollar las ofertas de acciones formativas, evaluación y acreditación de competencias profesionales. Se rige bajo una serie de principios:

- El objetivo de la formación profesional es ayudar a auto realizarse y desarrollarse personal y profesionalmente, favorecer el derecho al trabajo y la libre elección de profesión, y satisfacer las necesidades del mercado.
- Igualdad en el acceso a la formación profesional.
- Colaboración de los agentes sociales con Administraciones Públicas, respetando las competencias.
- Adecuación a la legislación europea.
- Participación y colaboración de las Administraciones Públicas, si le compete.
- Adecuación a las diferentes necesidades territoriales en función del sistema productivo.

El instrumento más importante que compone el SNCFP es el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), que reconoce, evalúa, acredita y registra las

¹² Ley Orgánica 5/2002, de 19 de Junio.

¹³ Los objetivos asignados al SNCFP están recogidas en el art.3 de la LOCFP.

¹⁴ Este cambio se da en la evolución que ha presentado la Estrategia Europea de Empleo a partir d de la revisión intermedia de la Estrategia de Lisboa llevada a cabo por el Consejo en marzo de 2005.

cualificaciones profesionales. Identifica estas cualificaciones en relación al sistema productivo, y determina la formación que se necesita para adquirirlas, organizándolas por módulos formativos que permita integrar éstos como ofertas de formación profesional.

Las cualificaciones profesionales se ordenan por familias profesionales (las que tienen afinidad de competencias profesionales a adquirir, entendiendo como competencia profesional, el conjunto de conocimientos y capacidades que se deben adquirir para el desempeño de dicha actividad profesional), y por niveles de cualificación.¹⁵

Las cualificaciones profesionales que se incorporan en el CNCP, deben de tener una serie de elementos:

- Datos identificativos de la cualificación, denominación de la familia profesional, nivel de cualificación y código.
- Descripción breve del objetivo.
- Competencias correspondientes.
- Ámbito laboral en que se orienta, sectores, puestos de trabajo.
- Formación asociada estructurada en módulos formativos.

Asociado al CNCP está el Catálogo Modular de Formación Profesional, (CMFP), formado por el conjunto de módulos en que se recogen las diferentes competencias de las distintas cualificaciones profesionales.¹⁶ La normativa relativa a los certificados de profesionalidad (R.D. 34/2008 de 18 enero), completa la regulación, incluyendo orientaciones sobre la metodología a seguir para impartir el módulo.¹⁷

Las competencias que deban ser adquiridas en un entorno real de trabajo se organizarán en módulos de formación práctica que se desarrollen en un centro de trabajo con carácter de práctica profesional no laboral para terminar y completar la adquisición de las competencias de dicha formación. Se debe evaluar de manera continua a los alumnos para comprobar si han adquirido mediante el aprendizaje las competencias profesionales. Esta evaluación la deberán de realizar los formadores y para obtener la acreditación se debe aprobar la evaluación. La evaluación debe reflejarse en acta y documento, donde conste sus resultados indicando si han

¹⁵ Los niveles de cualificación se establecen en el anexo II del R.D. 1128/2003.

¹⁶ El CMFP constituye para Arbizu Echávarri, F.M. < Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional para la competitividad>.

¹⁷ Esta misma norma añade que a los alumnos de acciones formativas de nivel 1, no se les exigirán requisitos académicos ni profesionales.

adquirido o no las capacidades y entregarlos a la Administración laboral en un plazo no superior a los tres meses para entregarles el certificado de profesionalidad. Tanto el CNC como el CMFP se mantendrán continuamente actualizados, y tendrán una revisión periódica no superior a cinco años.

El segundo instrumento más importante del SNCFP es el procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales, siguiendo criterios que garanticen la fiabilidad y objetividad de la evaluación cumpliendo todos los requisitos para su certificación. El certificado de profesionalidad es el instrumento que acredita las cualificaciones profesionales del CNCF.¹⁸

El tercer instrumento que compone el SNCFP está constituido por la información y orientación profesional que ofrece. El objetivo principal es el de informar sobre las oportunidades de acceso al empleo, posibilidad de adquirir competencias y cualificaciones profesionales acreditadas, asesorar sobre ofertas de formación, y competencias que se imparten en la ofertas formativas.

Finalmente, el instrumento que termina de constituir el SNCFP, está formado con la evaluación y mejora de la calidad, con el fin de mejorar la eficacia de las acciones formativas.

III. CAPITULO II: SUBSISTEMAS DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

1. Configuración general del subsistema de Formación Profesional para el empleo.

1.1 Introducción

La integración en un único sistema de los dos sistemas de formación profesional en el ámbito laboral, formación ocupación y formación continua, se llevo a cabo mediante el RDFE 395/2007, de 23 de marzo. Con esta norma se propone impulsar y desarrollar a empresas y trabajadores una formación profesional que responda a sus necesidades, contribuyendo así a la mejora de la productividad y competencia de empresas y al crecimiento de empleo y autorrealización de los trabajadores (art. 2 RDFE). Los principios bajo los que se ha creado

¹⁸ La Directiva 2005/36/CE crea un sistema de reconocimiento automático de títulos cuya formación se encuentra armonizada (médicos, enfermeras, veterinarios, etc.) en relación con otras profesiones reguladas, establece un sistema de reconocimiento mutuo.

este nuevo sistema son: calidad, eficiencia, eficacia, unidad de mercado, libre circulación de los trabajadores, colaboración y coordinación de las Administraciones Públicas, vinculación de este Sistema en la negociación colectiva, pertenencia al SNCFP, participación de los Agentes sociales y el derecho al ejercicio de la formación profesional como acceso al empleo, garantizando su carácter gratuito e igualdad de acceso, tanto de trabajadores como de empresas y a las ayudas en forma de bonificación que reciben.

El Sistema de formación para el empleo está formado por 3 pilares: la formación de oferta, la formación de demanda y la formación en alternancia con el empleo.

- La formación de oferta son acciones formativas dirigidas a trabajadores, tanto ocupados como desempleados, ofreciendo una formación que cubra las necesidades del mercado dando así respuesta a los requerimientos productivos y competitivos de las empresas y ayudando al trabajador a acceder al mercado laboral, promocionarse y desarrollarse profesionalmente. Esta formación tiene como prioridad a los trabajadores desempleados con el objetivo de cualificarlos e insertarlos en el mercado.
- La formación de demanda son iniciativas formativas que respondan a necesidades específicas y concretas de las empresas y trabajadores, organizadas por las propias empresas para sus trabajadores o permisos individuales de formación a trabajadores, financiadas total o parcialmente por fondos públicos. Los destinatarios son los trabajadores asalariados.
- La formación en alternancia es aquella que se imparte mediante contratos y programas públicos de formación como por ejemplo escuelas – taller, casas de oficio, etc. Los destinatarios son trabajadores con contratos para la formación y trabajadores desempleados.

La formación para los empleados públicos se desarrollará según lo establecido en los acuerdos de formación que pacten las Administraciones Públicas.

Las mujeres constituyen un colectivo prioritario con el fin de mejorar su nivel de formación y cualificación profesional y hacer efectivo el derecho de acceso de la mujer al empleo en igualdad de oportunidades, objetivo regulado en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad de hombres y mujeres, (art. 42). Las empresas de más de 250 trabajadores, están obligadas a desarrollar un Plan de Igualdad.

Las acciones formativas que se desarrollan en el marco de este Sistema de formación profesional para el empleo, reciben financiación procedente de varias fuentes: de la cuota de empresas y trabajadores que la fija anualmente el Estado, de ayudas provenientes del Fondo Social Europeo y de las aportaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE). También se pueden sumar los fondos que las Comunidades Autónomas (CCAA), pueden destinar a financiar formaciones profesionales. Los fondos de carácter nacional que el Estado destina a la financiación de subvenciones gestionadas por las Administraciones Públicas, se efectuarán con arreglo a la normativa estatal que regule el RDFE.

1.2 Acciones formativas

Las acciones formativas, están dirigidas a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones de los trabajadores estructurándose en módulos formativos con objetivos, contenidos y duración propia y específica, acreditándose por medio de certificados de profesionalidad. No tendrán consideración de acciones formativas incluidas en el Subsistema de formación profesional aquellas actividades informativas, tales como congresos y ferias.

La formación se podrá impartir de manera presencial, a distancia mediante teleformación o mixta, como máximo 8 horas diarias. En conclusión, son dos las modalidades de impartición de la formación; presencial y a distancia. Ésta última incluye la novedad respecto a las nuevas tecnologías, la teleformación, que la norma la define como “proceso de aprendizaje desarrollado a través de tecnologías de la información y comunicación telemáticas que posibilita la interactividad de alumnos, tutores y recursos situados en distinto lugar”. Se debe facilitar al participante el material didáctico adecuado y es obligada la presencia de un tutor que asuma las competencias del formador y asistencia tutorial. Debe haber un tutor por cada 80 participantes. La formación presencial se hará organizando grupos de 25 participantes como máximo en donde la formación teórica como práctica se debe realizar en aulas y talleres adecuados a la formación. En cualquier caso, la norma que regule cada certificado profesional determinará las condiciones en las que los módulos formativos se ofertan e imparten, contenido del módulo y colectivos destinatarios de la formación, precisándolo a

través del CNCP que debe describir la cualificación y el CMFP, en donde establece la modalidad de la formación.¹⁹

El certificado de profesionalidad se expedirá cuando se hayan superado los módulos formativos en su totalidad. Los certificados se pueden obtener mediante 3 vías:

- Superando todos los módulos.
- A través de la acreditación de las competencias adquiridas mediante experiencia laboral.
- Acumulaciones parciales de los componentes que lo forman (artículo 11 RDFE.)

La expedición de los certificados de profesionalidad y acreditaciones parciales se realizará por el (SPEE) y por los órganos competentes de las CCAA. Por lo que respecta a la financiación de las acciones formativas, será el Ministerio de Empleo y Seguridad Social el que determine la financiación económica máxima que se dará en función de modalidad de impartición.

1.3 Centro y entidades formativas

El art. 9 LOCFP regula los aspectos básicos de los Centros de formación profesional encomendando al Gobierno la fijación de sus requisitos básicos. Se prevé también que la formación reciba financiación pública. Los Centros y Entidades encargados de impartir la formación se dividen en función de la tipología marcada en el citado art. 9 RDFE, estos centros pueden ser:

- Las Administraciones Públicas que posean competencias en materia de formación profesional para el empleo, a través de centros propios o mediante acuerdos o convenios con empresas o entidades públicas que puedan impartirla. Así, se considerará centro propio:
 - Centro de Referencia Nacional, especializados por sectores productivos, estará presente en todas las Comunidades Autónomas e impartirá acciones formativas dirigidas a estudiantes, ocupados y desempleados. Éste se organiza teniendo en cuenta las familias profesionales recogidas en el CNCP y el mapa

¹⁹ Vid. Art. 10.4 del Real Decreto 34/2008 de 18 enero, que se establece la organización y gestión de acciones y módulos formativos.

sectorial. Evalúa los cambios de las necesidades de cualificación y evolución del sistema productivo y ayuda a la innovación en materia de formación profesional.²⁰

- Centros Integrados de Formación Profesional de titularidad pública, en los que se ofertarán las acciones formativas recogidas en el CNCP con el objetivo de conseguir el título de formación profesional y certificados de profesionalidad.
 - Los demás centros de las Administraciones Públicas que estén capacitados para impartir formación profesional.
-
- Las Organizaciones empresariales y sindicales y otras entidades beneficiarias del Plan de Formación dirigido a trabajadores ocupados. Pueden impartirla en su propio centro o en centros y entidades acreditados.
 - Empresas que desarrollen acciones formativas para sus empleados o desempleados con compromiso de contratación. Podrán realizarlo a través de sus propios medios, si son los adecuados, o a través de contratación externa.
 - Los Centros Integrados de Formación Profesional de titularidad privada o centros o entidades acreditadas por las Administraciones competentes de titularidad pública o privada, que deberán reunir los requisitos estipulados.²¹
 - Centros o entidades de formación que impartan formación no dirigida a la obtención de certificados profesionales siempre que estén inscritas y acreditadas en la Administración competente.

Los centros deben de reunir por cada una de sus especialidades: los requisitos mínimos exigidos, además de disponer de espacios e instalaciones requeridas para el desarrollo del programa formativo, así como el compromiso de disponibilidad de personal docente, experto y con experiencia en ese ámbito de la acción formativa. Los centros y entidades también deben de cumplir una serie de obligaciones como: mantener las instalaciones y adaptarlas cuando los requisitos cambien, colaborar en el proceso de selección de alumnos y su inserción en el mercado laboral. El incumplimiento de alguna de estas obligaciones, supondría la baja del Registro y la correspondiente pérdida de acreditación.

²⁰ La regulación de estos centros se ha llevado a cabo por el R.D 229/2008.

²¹ El art. 30.1.b) de la Orden TAS/718/2008 de 7 marzo, modificada por Orden ESS 1726/2012 de 2 Agosto, exige además que dispongan de los espacios, instalaciones y recursos requeridos en programas formativos asociados a cada uno de los certificados de profesionalidad.

2. Formación de Demanda

2.1 *Iniciativas de Formación*

La formación de demanda integra todas las acciones formativas que responden a las necesidades específicas de formación de las empresas y trabajadores, siendo las empresas las que planifican y gestionan las acciones formativas dirigidas a sus propios trabajadores y a su vez corresponde al trabajador tener la iniciativa de solicitar permisos individuales para realizar la formación a través de la solicitud que facilita la empresa. Las acciones formativas que se den por iniciativa de la empresa, deben tener relación con la actividad empresarial y pueden ser generales, que las usan todas las empresas, o específicas, que se requieren en un puesto de trabajo de la empresa y las acciones formativas mediante permiso individual van dirigidas a la realización de acciones formativas acreditadas con el fin de desarrollarse personal y profesional.

2.2 *Financiación*

La formación de demanda se financia mediante un sistema de recaudación en cuotas a la Seguridad Social que ingresan las empresas en el año anterior. Las empresas que cotizan por formación profesional tienen un crédito anual destinado a la formación de sus trabajadores que se hace efectiva mediante la bonificación de dichas cuotas una vez finalizada la acción formativa. Con la creación del R.D. 1046/2003, se establece un modelo de financiación con el objetivo de simplificar y agilizar el procedimiento de ayudas a las empresas, facilitar a las empresas la planificación de sus acciones formativas y de extender la formación y reciclaje de los trabajadores de pequeñas y medianas empresas. En este modelo es imprescindible la Fundación Tripartita, (fundación estatal y española), encargada de impulsar y coordinar las políticas públicas en materia de formación profesional, formado por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y la Administración General Estatal a través del SEPE, ayudando a agilizar los procesos, trámites, gestiones y bonificaciones.

Las empresas disponen de un crédito para la formación de sus trabajadores, el cual cuanto menor sea la plantilla mayor será el porcentaje que te corresponda, con el fin de facilitar el acceso y uso a pequeñas y medianas empresas. La bonificación que reciben las empresas por

parte de la Fundación Tripartita tiene carácter anual y no acumulable, el importe que no se agote en formación durante el ejercicio se perderá y al año siguiente dispondrá de un nuevo crédito. Para completar la financiación de las acciones formativas se exige a las empresas que hagan un último esfuerzo inversor cofinanciando con sus propios recursos la formación de sus trabajadores, entendiendo por cofinanciar, la diferencia entre el coste total de la formación incluidos los costes salariales de los trabajadores participantes y la bonificación de la empresa. Se establece que las empresas de menos de 10 trabajadores estén exentas de esta obligación. El sistema de financiación de la formación de demanda combina la financiación pública, (el crédito que se le reconoce a la empresa), con la financiación privada, (cuantía mínima que debe aportar la empresa), y con esta ayuda, se pretende no agotar la financiación de las acciones formativas de las empresas.

Las bonificaciones se conceden cuando se han cumplido una serie de obligaciones como informar a los representantes legales de los trabajadores en la empresa, comunicación telemática del inicio de la formación, realización efectiva de la formación y comunicación telemática de la finalización. Durante el pasado año el porcentaje de bonificación fue el siguiente:

Nº Trabajadores de la Empresa	Porcentaje de Bonificación
De 6 a 9	100%
De 10 a 49	75%
De 50 a 249	60%
De 250 o más	50%
De 1 a 5	Disponen de una bonificación de 420 euros
Empresas que conceden permisos individuales de formación	Disponen de un crédito adicional hasta alcanzar el 5%
Empresas con apertura de nuevos centros o incorporación de nuevos trabajadores como empresas de nueva creación	65 euros por el número de trabajadores de nueva incorporación

La cuantía del crédito de bonificación constituye el límite de bonificación que cada empresa puede utilizar. El coste restante, como ya hemos dicho antes, corresponde a la

empresa. Los módulos económicos máximos, (coste por participante y hora de formación), se establecerán según el modo de impartición de la formación y del nivel de la misma:

Modalidad de impartición	Nivel de formación	
	Básico	Superior
Presencial	7,5 €	13 €
Teleformación	7,5€	
A distancia convencional	5,5 €	
Mixta	Se aplicarán los módulos anteriores en proporción a la duración de cada modalidad impartida.	

Se tendrán en cuenta los coste directos o de impartición, los coste asociados o de organización y los costes de personal, es decir, salarios de los trabajadores, (solo las horas de la jornada que participe en la formación), que no será objeto de bonificación pero si computará a efectos de cofinanciación. La diferencia entre esto y la bonificación, constituirá la aportación privada realizada por la empresa, que debe estar dentro de los márgenes de cofinanciación que se exige.

- En empresas de 10 a 49 trabajadores, un 10%.
- En empresas de 50 a 249 trabajadores, un 20%.
- En empresas a partir de 250 trabajadores, un 40%.

La comprobación del cumplimiento de la exigencia de cofinanciación privada se realizará una vez terminada la formación de todo el ejercicio. La empresa podrá aplicarse las bonificaciones a las que tienen derecho como consecuencia de realizar las acciones formativas y cumplir con los requisitos (como el de informar a los representantes de los trabajadores), una vez se haya comunicado la finalización de las mismas. El plazo para aplicar las bonificaciones termina el último día hábil para poder presentar el boletín de cotización del mes de diciembre.

2.3 Participación de los representantes de los trabajadores

Las acciones formativas que se dan en la formación de demanda deben de respetar una serie de procedimientos de información y consulta con los representantes de los trabajadores en la empresa. El empresario debe emitir un informe previa ejecución del plan de formación de la empresa.²² La información que el informe debe contener:

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

Una vez recibido este informe, los representantes de los trabajadores deben emitir un informe sobre las acciones formativas a desarrollar en el plazo de quince días, si no lo emitiesen se entendería completado el trámite. Pueden existir discrepancias entre empresario y representantes de los trabajadores, con lo que comenzará un proceso muy similar al periodo de consultas en el que empresario y representantes de los trabajadores deberán negociar directamente y llegar a un acuerdo, si no se llega a un acuerdo, se iniciará un trámite de mediación a cargo de la comisión paritaria sectorial correspondiente. La comisión paritaria, en el plazo de quince días, deberá remitir un informe con el resultado de la mediación a la Administración competente, si se mantiene el desacuerdo, el informe deberá detallar el origen y causas.²³

La ejecución de las acciones formativas y su correspondiente bonificación solo pueden iniciarse una vez agotados los plazos de emisión de informe o con la solución de las posibles discrepancias.

²² Art. 62.2 y 64.1.3 b del ET en donde se establecen las obligaciones de información y consulta.

²³ La actuación de la Administración competente es limitada, desde el punto de vista de que solo puede actuar si el desacuerdo se debe a causas discriminatorias o por abuso del derecho a la utilización de fondos públicos, (artículo 15.6 del RDFE).

2.4 Ejecución de las Acciones Formativas

La organización y gestión de las acciones formativas por parte de la empresa pueden planificarlas ellas mismas con sus propios medios o contratarlas con un centro o entidad especializada y acreditada asumiendo ésta la coordinación de la formación. También cabe la posibilidad de que se agrupen varias empresas con el objetivo de formar a sus trabajadores organizando y ejecutando directamente ellas o mediante una entidad o centro especializado. En todo caso, la entidad organizadora es la encargada de comunicar el inicio y fin de la formación, guardar adecuadamente la documentación relativa a la acción formativa.

Antes de practicar la bonificación la empresa debe comunicar de cada acción, además de la finalización de ésta, la denominación de la acción formativa, lista de trabajadores participantes, número de horas lectivas, coste total de la acción y coste máximo bonificable. Se deberá de comunicar al Servicio Nacional de Empleo a través de los procesos telemáticos implantados por el SPEE. La Fundación Tripartita dará apoyo al SPEE en lo relativo al diseño, organización y administración del citado sistema telemático.²⁴ Las bonificaciones que reciban las empresas, deberán quedar constatadas en la contabilidad como tal.

El Servicio Nacional de Empleo mediante el SPEE garantizará a las CCAA el acceso a este sistema en tiempo real para comprobar las comunicaciones realizadas por las empresas y entidades organizadoras y a toda la información necesaria para que las CCAA puedan evaluar, seguir y controlar las acciones formativas de las empresas, (establecido en el art. 16.4 RDFE)²⁵. Las CCAA han adquirido un papel relevante y de peso en el ámbito de las acciones formativas de las empresas realizadas en su territorio, “El desarrollo de estas funciones ejecutivas permite dar una mayor visibilidad a las responsabilidades de las Comunidades Autónomas en esta materia, si se repara en que el control de legalidad del proceso de formación continua estaba en manos hasta este momento de la Fundación Tripartita”.

En España el tiempo dedicado a la formación ha sido objeto de varios pronunciamientos judiciales. Se analiza la legalidad de la existencia de una cláusula convencional que prevé la realización de horas de formación obligatoria fuera de la jornada de trabajo. Así, por convenio se diferencia la formación relacionada con las funciones de trabajo, que se declara obligatoria

²⁴ El acceso se puede realizar desde la pág. de internet del SEPE, de la Fundación Tripartita y desde la Admi. autonómica competente.

²⁵ Camas Roda, F.: La formación profesional en los ámbitos educativo y laboral, cit., pág. 167.

y la formación dirigida a la progresión o formación, considerada voluntaria.²⁶ Debido al carácter obligatorio, los trabajadores que tengan faltas de asistencia en los cursos formativos se tipificarán como falta grave sancionable con el despido.

Con todo, la formación fuera de la jornada laboral ha sido objeto de conflicto. Ésta se debe realizar durante el horario de trabajo ya que se considera el tiempo de la formación como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos. Si existe un acuerdo entre las partes puede desarrollarse fuera del tiempo de trabajo efectivo, con el límite de ochenta horas por trabajador. La STC de 25 febrero de 2002 estableció que el tiempo de formación debe ser considerado tiempo de trabajo si se realiza dentro de éste y si se realiza fuera de la jornada laboral debe ser remunerado ya que hay q compensar el tiempo invertido por el trabajador en dicha formación²⁷. Dicha remuneración tendrá carácter salarial.

2.5 Permisos Individuales de Formación

Existen varios mecanismos que permiten a los trabajadores recibir algún tipo de acción formativa durante el tiempo en el que éste desarrolla una actividad por cuenta ajena, uno de ellos es el permiso individual de formación. Se le reconoce al trabajador subordinado el derecho de interrumpir temporalmente su actividad y ausentarse de la empresa para la realización o el seguimiento de una actividad formativa libremente elegida por él.

La normativa laboral internacional invita a los Estados a llevar una política de concesión de licencias pagadas de estudios durante el tiempo de trabajo con el abono de prestaciones económicas. Esta política deberá prever la modalidad de retribución que va a tener el trabajador durante el disfrute del permiso. En el derecho interno español, el art. 23.1 del ET, reconoce entre los derechos relacionados con la promoción y formación profesional en el trabajo, “la concesión del permiso de formación con reserva del puesto de trabajo”. El RDFE describe el permiso de formación como “la autorización que concede la empresa a un trabajador para realizar una acción formativa que esté reconocida en una titulación oficial con el fin de favorecer su desarrollo personal y profesional”.

²⁶ STS de 26 junio de 2003, en un caso de si es obligatorio o no asistir a cursos de formación fuera de la jornada laboral, sostuvo que existe una clara línea divisoria entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso amparándose en el art. 34.1 y 35.4 ET.

²⁷ Las posteriores sentencias del T.S. reiteran esta doctrina respecto a idénticos conflictos.

El permiso individual de formación solo se podrá reconocer cuando la formación esté reconocida mediante una acreditación oficial, es decir, hacer referencia a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta formativa del CNCP. Quedan excluidas todas las acciones formativas no presenciales y el permiso de ausencia por acudir a exámenes.

Los trabajadores deberán pedirlo a través de solicitud y si la empresa lo deniega, debe estar motivado por causas organizativas y de producción debiendo notificar a éste. Las empresas deberán informar telemáticamente de los permisos concebidos, tanto su inicio como su fin, indicando el objeto del mismo, titulación o acreditación oficial, número de horas y distribución de estas, coste y la cuantía de bonificación. El permiso se financia íntegramente con el crédito anual de bonificaciones que dispone la empresa y el crédito adicional marcado por ley. La financiación de los costes salariales de cada permiso está limitada a un número máximo de 200 horas laborales por permiso y curso o año natural. Los citados salarios estarán constituidos por el salario base, antigüedad, complementos fijos así como pagas extraordinarias y las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante la duración del permiso.

El crédito adicional se asignará a las empresas conforme a los siguientes criterios:

- La asignación se realizará a medida que la empresa comunique los permisos concebidos y hasta que no supere en su conjunto el límite de disponibilidad presupuestaria que fija anualmente la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- El importe del crédito adicional para cada empresa será el equivalente al de los costes salariales de los permisos que se comuniquen, pero con una serie de límites:
 - Costes salariales de 200 horas correspondientes a uno o más permisos en empresas de 1 a 9 trabajadores.
 - Costes salariales de 400 horas para empresas de 10 a 49 trabajadores.
 - Costes salariales de 600 horas en empresas de 50 a 349 trabajadores.
 - Costes salariales de 800 horas para empresas de 250 a 499 trabajadores.

- Costes salariales de 200 horas por cada 500 trabajadores más que tenga las empresas.

Estos límites solo se aplicarán cuando los costes salariales del permiso o permisos sean superiores al 5% del crédito anual.

3. Formación de Oferta

3.1 *Objetivo*

La formación de oferta tiene como objetivo ofrecer a los trabajadores, tanto ocupados como desempleados, una formación que se ajuste a la evolución técnica y a las necesidades del mercado para así dar respuesta a la productividad y competitividad de las empresas, como a la promoción profesional y desarrollo personal del trabajador. Será encargada de garantizar una formación de oferta las Administraciones laborales competentes. Es en este sector en donde se da la integración de los subsistemas de formación profesional ocupacional y formación continua, sin impedir que los planes previstos vayan dirigidos a los sujetos afectados (ocupados y desempleados), y que el contenido de cada formación tampoco coincida en cada plan.

La formación de oferta pretende incentivar, facilitar y promover el acceso de los trabajadores a la formación para la obtención de certificados de profesionalidad. La planificación de la formación de oferta es de carácter estatal, llevándola a cabo el Ministerio de Empleo y Seguridad Social determinando las prioridades, objetivos y recomendaciones. La planificación se realizará teniendo en cuenta las propuestas realizadas por las CCAA, organizaciones empresariales y sindicatos.

3.2 *Modalidades de Formación de Oferta*

La oferta de formación para el empleo se da a nivel estatal y autonómico. La programación y gestión estatal consta de las siguientes acciones:

- Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados.

- Programas específicos establecidos por el SEPE, dirigidos a trabajadores con necesidades especiales de formación, recualificación profesional o tengan problemas de inserción en el mercado de trabajo.
- Acciones dirigidas a los militares de tropa y marinería que mantengan una relación laboral temporal con las Fuerzas Armadas.
- Programación de acciones formativas con compromiso de contratación dirigidas prioritariamente a desempleados y trabajadores inmigrantes en sus países de origen, mediante la suscripción de convenios por el SEPE.

Los planes de formación y programas específicos mencionados en los dos primeros puntos, estarán subvencionados públicamente. Las acciones restantes mediante subvención del SEPE.

En el ámbito autonómico la oferta de formación para el empleo irá dirigida a ocupados y desempleados en la proporción que se establezca, en función del número de trabajadores que se encuentren en una situación u otra. A parte de las acciones formativas que imparten las Administraciones directamente en sus centros, la formación de oferta en el ámbito autonómico incluye los siguientes planes y acciones:

- Planes y acciones dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados.
- Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados.
- Programas específicos que establezcan las CCAA para trabajadores con necesidades de formación especial, recualificación profesional o trabajadores con problemas de inserción profesional.
- Programación de acciones formativas con compromiso de contratación, dirigida prioritariamente a desempleados mediante subvención concebida directamente por la CCAA, asociaciones empresariales u otras entidades que adquieran el compromiso.

Los planes de formación y programas específicos mencionados en los tres primeros puntos, se financiará mediante subvención pública conforme a las bases que establezca la Orden del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Las acciones restantes estarán subvencionadas por el órgano competente de la CCAA.

Los planes de formación dirigidos a trabajadores ocupados pueden ser de carácter sectorial estatal o autonómico, dirigidos a un sector productivo concreto, respetando los planes de

formación los criterios establecidos en la negociación colectiva sectorial estatal conforme a lo establecido en el art. 35.1 del RDFE, en el que se establece, “ se encomienda a las comisiones paritarias establecidas en los convenios o acuerdos sectoriales de ámbito estatal, la función de fijar orientaciones y prioridades generales de la oferta formativa sectorial dirigida a los trabajadores”. Esto es muy acertado, ya que no conoce nadie mejor las necesidades formativas reales del sector, que las organizaciones sindicales y empresariales.

Los planes de formación intersectoriales están compuestos por acciones formativas de carácter transversal, es decir, aprendizaje de competencias comunes de varios sectores en el que se incluye la capacitación para la realización de funciones propias de la representación legal de los trabajadores.

La ejecución de los planes de formación de ámbito estatal dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados, se realizará mediante la suscripción en el convenio del SPEE y las siguientes organizaciones:

- En Planes intersectoriales, las asociaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal, las organizaciones representantes de la economía social y representantes de los trabajadores autónomos de ámbito estatal y con implantación en el mismo. Los dos últimos supuestos solo se darán cuando la formación se dirija específicamente a ellos.
- En Planes sectoriales, las asociaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal y las representativas en el sector al que se dirija, así como las Comisiones paritarias creadas o amparadas en la negociación colectiva. En el supuesto de que en el sector no exista negociación colectiva de ámbito estatal, la norma prevé que se articulen las medidas necesarias para garantizar la formación de oferta en dicho sector.

En el ámbito autonómico los planes de formación se llevarán a cabo en el marco de los Convenios suscritos entre el órgano competente de la CCAA y las siguientes organizaciones:

- En los Planes intersectoriales, las asociaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal y de ámbito autonómico y las organizaciones representativas de la economía social y de trabajadores autónomos con suficiente implantación en el ámbito autonómico, cuando estén sujetos.

- En los Planes sectoriales, las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito estatal y las representativas en el sector correspondiente, así como los entes paritarios creados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal, de no existir negociación colectiva, la norma prevé que se articulen las medidas necesarias para garantizar la formación de oferta en dicho sector.

3.3 Formación de oferta financiada a través de Subvenciones Públicas

La regulación de la formación de oferta del RDFE ha sido desarrollada por la citada Orden TAS/718/2008²⁸. Su contenido fundamental lo forman las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a financiar la formación de oferta que no ejecutan directamente las Administraciones Públicas. El procedimiento ordinario en el que se basa este tipo de subvenciones es el de concurrencia competitiva o concurso, que implica llevar a cabo una convocatoria pública de la concesión y la publicidad de los criterios de valoración, y en función de dichos criterios se concederá o no la subvención.

Se puede otorgar una concesión directa de las subvenciones a través del procedimiento excepcional que prevé tres supuestos de concesión directa; las subvenciones prevista en los presupuestos del ente que las concede, las que vengan impuestas por una norma legal y aquellas en las que se acrediten razones de interés público, social o económico.²⁹ Al citado procedimiento solo se podrá recurrir en los supuestos establecidos en el art. 22 de la LGS³⁰.

➤ Acciones formativas dirigidas a trabajadores ocupados:

Los Planes de formación de ámbito estatal dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados deben contener mínimamente la siguiente información: ámbito de aplicación, objetivo y contenido, acciones formativas a desarrollar, colectivos destinatarios, coste previsto, instalaciones y medios previstos para llevar a cabo la formación. El plan está constituido por las acciones formativas que lo integran, que deben estar vinculadas al CNCP y a qué certificado de profesionalidad van dirigidas. Los planes se efectúan mediante convenios

²⁸ Orden TAS/718/2008 de 7 marzo, modificada por Orden ESS 1726/2012 de 2 Agosto.

²⁹El capítulo II de la Orden TAS/718/2008, modificada por Orden ESS 1726/2012 de 2 Agosto, regula las modalidades de desarrollo de la formación de oferta, estableciendo las disposiciones comunes para la concesión de subvenciones.

³⁰ Ley General de Subvenciones 38/2003, de 17 de Noviembre

suscritos entre las organizaciones o entidades beneficiarias (empresarios y trabajadores) y el órgano competente de la Administración estatal o autonómica³¹.

El beneficiario de la acción tiene obligación informativa o de publicidad del plan con el fin de dar a conocer las acciones formativas que se promueven entre empresas y trabajadores, con el objetivo de que los trabajadores que lo deseen puedan desarrollar el derecho de formación. El beneficiario deberá remitir al órgano competente las comunicaciones de inicio y fin de la acción formativa y la situación laboral del trabajador.

➤ Acciones formativas dirigidas a trabajadores desempleados:

Las acciones formativas dirigidas a trabajadores desempleados forman parte de las políticas activas de empleo y se gestiona por las CCAA. Por ello el art. 25.1 del RDFE prevé que sean los Órganos competentes de las CCAA los que programen estas acciones de acuerdo a las necesidades de cualificación y ofertas de empleo detectadas. El art. 18 de la Orden TAS/718/2008³² prevé que se concedan subvenciones dirigidas a este colectivo en dos supuestos:

- Para acciones previstas en el artículo 25 del RDFE que son competencia de las CCAA.
- Acciones formativas con compromiso de contratación.

Los trabajadores inscritos en estas acciones formativas deberán figurar a su inicio como desempleados o como trabajadores agrarios en la Oficina de empleo. El SPEE llevará a cabo la preselección de los beneficiarios de acuerdo a los objetivos fijados del Plan, características de los cursos, necesidades de formación de los trabajadores, respetando el principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos. Esta preselección la podrá realizar el responsable de impartir la formación si la Administración competente le legitima. La Entidad o Centro responsable de impartir la formación deberá informar al SPEE: si los beneficiarios son perceptores de subsidio por desempleo, renuncias, no presentaciones y abandonos de los cursos por parte de los trabajadores indicando también las causas, a los efectos de imponer sanción si procede, ya que los beneficiarios tienen obligación de participar en las acciones formativas (art. 47.1.b de la LISOS)³³

³¹ Las formalización del Convenio entre el Órgano que concede la subvención y la entidad colaboradoras un requisito fundamental previsto en el art. 16.1 LGS.

³² Orden TAS/718/2008 de 7 marzo, modificada por Orden ESS 1726/2012 de 2 Agosto.

³³ Art. 47.1.b de la LISOS tipifica como infracción grave el negarse a participar en este tipo de acciones y se castigará con la pérdida de la prestación de desempleo durante tres meses la primera vez, seis meses la segunda y

➤ *Acciones formativas con compromiso de contratación:*

Las acciones formativas con compromiso de contratación se concederán de forma directa. El compromiso figurará en términos cuantitativos de los trabajadores a formar e incluirá mecanismos de control de la calidad y eficacia de la acción formativa. Las subvenciones a empresas, asociaciones empresariales u otras entidades que adquieran el compromiso de contratación, contemplarán el ámbito geográfico y áreas formativas, procedimientos de programación, selección de trabajadores, gestión y seguimiento de la acción.

Así pues, el compromiso de contratación se establecerá sobre un porcentaje del total de trabajadores formados en función de las circunstancias y necesidades de la empresa y del mercado laboral. Dicho compromiso no podrá ser inferior al 60% de los trabajadores formados y los contratos que deriven de ello deberán ser indefinidos o como mínimo de 6 meses de duración. El incumplimiento del compromiso de contratación dará lugar al reintegro parcial o total de la subvención y del interés de demora desde su abono, salvo que las causas sean justificadas para la Administración Pública competente.

➤ *Prácticas profesionales no laborales en empresas:*

Las prácticas profesionales en empresas reales reguladas en el RD 1543/2011, de 31 de octubre, es la parte práctica para completar y perfeccionar el proceso formativo de los alumnos de formación y en ocasiones también de los titulados universitarios y a su vez completa otros objetivos como el de inserción laboral de sus participantes en la empresa acogedora.³⁴ Se deberá especificar el contenido de las prácticas, horarios, duración y lugar de realización, así como un sistema de tutorías para su seguimiento y evaluación. Las empresas que participen en estos programas podrán recibir una compensación económica por el alumno y horas de prácticas, teniendo el alumno cubierto un seguro contra accidentes. Los trabajadores desempleados que participen, podrán recibir ayudas económicas para el transporte, manutención y alojamiento, así como horarios que permitan conciliar la formación con el cuidado de hijos menores de seis años o de familiares dependientes.

con la extinción del derecho la tercera, siempre que entre la infracción grave y otra no hayan transcurrido más de 365 días.

³⁴ Vid. Molina Hermosilla, O.: La dimensión jurídica de la política de empleo. El derecho del empleo como nueva categoría sistemática, Sevilla, 2005.

4. Evaluación, Seguimiento y Control de la Formación (encuestas de satisfacción y efectividad, evaluación de competencias adquiridas, evaluación del formador.....)

A lo largo de la ordenación de la formación profesional se pone de manifiesto la preocupación por la eficacia y calidad de las acciones formativas y del subsistema de formación en su conjunto. Es en el capítulo V del RDFE en donde se regula la evaluación, seguimiento y control de ésta mediante las diversas actuaciones de las Administraciones competentes con los objetivos de asegurar la calidad, evaluar el impacto de la formación sobre las empresas y mercado laboral y garantizar la disponibilidad y eficacia de los recursos y medios empleados. Una medida específica para asegurar la calidad de la formación consiste en que el Servicio Nacional de Empleo (SNE), previa propuesta de las CCAA elabore un programa de formación y perfeccionamiento orientado hacia los profesores que imparten las acciones, para controlar continuamente y a tiempo real los resultados y eficacia de la formación. También las Administraciones deben adoptar un Plan para dotar y equipar los Centros de formación en función de las necesidades y cambios tecnológicos existentes. También mediante la evaluación del mercado de trabajo, sus necesidades y demandas, como las competencias y competitividad de las empresas.

Anualmente se debe desarrollar un Plan de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del subsistema de formación, para introducir nuevos cambios y mejoras. En la evaluación de la calidad de las acciones impartidas participarán los alumnos.

En cuanto a las funciones de seguimiento y control, se realizará mediante la coordinación de las Administraciones competentes, así pues, el SPEE y órganos competentes de las CCAA crearán un Plan de seguimiento y control anual. Se prevén tres tipos de actuaciones:

1. Actuaciones en tiempo real, en el lugar en donde se imparte y durante su ejecución
2. Actuaciones una vez terminada la acción formativa bonificada.
3. Comprobación de las bonificaciones aplicadas por las empresas, en los que se verifica que cumplan con los requisitos de bonificación.

Los propios Centros de formación repartirán cuestionarios de evaluación de calidad a sus alumnos, informando de los resultados al SPEE, especificando la formación y horas. También algunos datos personales como edad, sexo, titulación, categoría profesional y situación laboral. En el caso de que las empresas incumplan totalmente los fines para los que se concedió la bonificación de las acciones de oferta, se reintegrará el 100% de ésta. También se considerará incumplimiento total si la actividad subvencionada no alcanza el 50% de sus objetivos. En el supuesto de incumplimiento parcial, se reintegrará parcialmente.

En cuanto a la formación de demanda, el SPEE evaluará el impacto de la formación en la competitividad de la empresa y mantenimiento del empleo, así como la eficacia y adecuación de las acciones formativas a las necesidades de la empresa. El SPEE autonómico realizará el seguimiento y control de las bonificaciones adoptadas por las empresas e informarán al SPEE estatal de los resultados de este seguimiento y control y este último informará sobre regularidades detectadas a las empresas.

Respecto a las infracciones, el art. 32 Orden TAS/2307/2007³⁵, establece infracciones tipificadas por la LISOS como graves y muy graves en materia de formación ocupacional y continua por parte de empresarios y beneficiarios de ayudas y subvenciones, como no notificar a tiempo la cancelación de ésta, no destinar las subvención a dicho fin, no establecer un control de participantes.

Por parte de las empresas destacar que deben realizar un diseño, desarrollo y seguimiento del Plan de formación interno. Una vez elaborado el Plan de formación anual en donde se pueden incluir acciones formativas de demanda no recogidas inicialmente, comenzará el seguimiento y evaluación de éste mediante envío de cuestionarios de evaluación y satisfacción a los participantes, a los cuales se les hará firmar a diario la hoja de asistencia a dichas acciones, evaluación de los formadores. El cuestionario será inmediato al fin de la acción formativa y otro a los seis meses para valorar los beneficios de la formación y su impacto a corto, medio y largo plazo y los costes de ésta para saber si se ha rentabilizado o no. Mediante estos cuestionarios se pretende evaluar la involucración de los alumnos, el aprendizaje real de cada uno, en qué medida se aplica estos nuevos conocimientos tras la formación y el efecto que la formación ha tenido sobre el rendimiento, resultados y eficacia del trabajado.

³⁵ Orden TAS/718/2008 de 7 marzo, modificada por Orden ESS 1726/2012 de 2 Agosto.

IV. BIBLIOGRAFÍA

- a. Martín Puebla, E. *El sistema de Formación Profesional para el empleo*. Lex Nova, Junio, 2009.
- b. Miguel Aurelio Alonso, A. “Tipos de Formación Profesional: Percepción de la utilidad “en Revista Europea, núm. 19, 2000.
- c. Cruz Villdon, J. *Estatuto de los trabajadores*. Tecnos, Edición actualizada, Agosto, 2013, Vigésima octava edición, Art. 23, pág.114
- d. López Pina, A. (p.4)
- e. Garrido Falla, F. (p.5)
- f. Molina Hermosilla, O. (p.29)