



## El Senado aprueba definitivamente la Ley de formación para el empleo con el apoyo del 90 % de la Cámara

- La norma se aprueba con amplio consenso entre interlocutores sociales y aportaciones de todos los grupos parlamentarios y el respaldo de más del 90% de los votos en el Congreso
- Báñez: “El amplio consenso en la reforma de la formación garantiza más empleo y también mayor calidad en el empleo”
- El nuevo modelo de formación permitirá una mayor eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos destinados a formación profesional para el empleo
- Se crea una Unidad Especial, dentro de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para el control de las actividades de formación con capacidad efectiva de sanción por irregularidades

Martes 25 agosto 2015.- La comisión de empleo y seguridad social del Senado ha aprobado hoy la Ley de Reforma del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. Concluye así la tramitación como Proyecto de Ley del Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo.

La Ley es fruto de un amplio proceso de diálogo y participación con los agentes sociales que comenzó en el Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo, de 29 de julio de 2014, firmado por el presidente del Gobierno, Mariano Rajoy, y los interlocutores sociales (CC.OO, UGT, CEOE y CEPYME).

La norma se aprueba con **las aportaciones de todos los Grupos Parlamentarios, y con el respaldo de más del 90% de los votos en el Congreso y en el Senado.**

La ministra de Empleo y Seguridad Social ha afirmado que “el amplio consenso en la reforma de la formación garantiza más empleo y también mayor calidad en el empleo”.





La nueva norma **contribuye a la mejora de la competitividad empresarial y de la empleabilidad y promoción profesional de los trabajadores**, así como el aprendizaje permanente.

El modelo de formación profesional vigente hasta hoy, y consolidado en España a lo largo de los últimos 20 años, **adolecía de importantes debilidades**. Por eso, desde febrero de 2012 se ha avanzado en la transformación progresiva del sistema.

El nuevo modelo de formación permitirá una **mayor eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos empleados** y aporta instrumentos adecuados de control para **evitar cualquier tipo de irregularidad en la gestión de fondos públicos**, en este caso ligados al empleo.

Además, regula la coordinación de todos los actores y Administraciones públicas que participan en el sistema, con un **marco jurídico adecuado, estable y común para todos, lo que ahondará en la necesaria unidad de mercado**.

Para conseguir estos objetivos, Gobierno, comunidades autónomas y agentes sociales colaborarán en la prospección, planificación y programación de la actividad formativa.

La nueva norma persigue los siguientes objetivos:

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

### Las claves del nuevo modelo





1. Será de aplicación a **todas las Administraciones públicas**, y estará **al servicio de empresas y trabajadores en cualquier parte del territorio**, respetando el marco competencial y atendiendo a las necesidades específicas del tejido productivo de cada comunidad autónoma.
2. Los **agentes sociales**, incluidas las asociaciones de autónomos y de la Economía Social, **y la negociación colectiva tendrán un protagonismo esencial**, ya que, desde su conocimiento y cercanía a la realidad productiva, deben liderar el diseño estratégico de una **formación que responda de manera eficaz** a las necesidades reales de empresas y trabajadores.
3. Se prevé un **sistema eficiente de observación y prospección del mercado de trabajo**, basado en la coordinación de todos los actores que pueden aportar su conocimiento al sistema: Administraciones, agentes sociales, expertos en la materia, Etc.
4. Se prevé un escenario de **planificación estratégica plurianual** que recogerá, además, las tendencias de la economía que exigen la adaptación o actualización de los trabajadores, los sectores con potencial de crecimiento o las competencias transversales al alza, al objeto de diseñar una formación coherente con las necesidades, actuales y futuras, del tejido productivo y de los trabajadores.
5. Se **implanta la cuenta-formación** que acompañará al trabajador a lo largo de su carrera profesional al objeto de acreditar su historial formativo y de orientar la oferta formativa al incremento de su empleabilidad.
6. La **tele-formación**, por su parte, será un instrumento que permitirá, entre otras cuestiones, dotar al sistema de mayor eficacia y flexibilidad y superar las limitaciones del calendario formativo condicionado por la tramitación administrativa.
7. En el nuevo modelo, la **formación en el seno de la empresa será clave** y contará con la máxima flexibilidad en la gestión, incluida la posibilidad de impartición en la propia empresa cuando dispongan de los medios necesarios para ello, sean propios o contratados.
8. En cuanto a la gestión de la formación de oferta, en todos los casos se realizará en régimen de **conurrencia competitiva** y sólo entre las





entidades que impartan la formación conforme a los requisitos establecidos de registro y/o de acreditación.

En relación con la formación para desempleados, se pondrá en marcha el **"cheque-formación"** para que pueda ser el desempleado quien elija la entidad de la que recibe formación, sin perjuicio del asesoramiento previo y seguimiento por parte del Servicio Público de Empleo y sujeto a los necesarios mecanismos de información y seguimiento específicos que se desarrollen para ello.

Además, **la formación que no se realice en el seno de la empresa sólo podrá impartirse por entidades formativas acreditadas y/o inscritas.** Asimismo, estas entidades no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa que les sea adjudicada.

9. La nueva Ley **apuesta por la evaluación permanente de la calidad y el impacto real de la formación en términos de:** mejora en el desempeño en el puesto de trabajo; inserción y mantenimiento del empleo; y mejora de la competitividad de las empresas a través de, entre otras medidas, la exigencia en las convocatorias de la realización de auditorías de control.

10. **Principio de tolerancia cero contra el fraude,** dotando de mayor visibilidad y difusión a las situaciones de malas prácticas e incumplimientos y, ante todo, mediante la creación de una Unidad Especial, dentro de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para el control de las actividades de formación con capacidad efectiva de sanción por irregularidades.

Además, se aprueba un **nuevo régimen sancionador** que incluye, entre otras cuestiones, la imposibilidad para los beneficiarios de volver a trabajar para la Administración pública en el ámbito de la formación durante cinco años, cuando hayan incumplido la legalidad.

Estas novedades serán posibles gracias al desarrollo de un **sistema integrado de información** que garantice la trazabilidad de las acciones formativas y la comparabilidad, la coherencia y la actualización





permanente de toda la información sobre la formación profesional para el empleo.

### Papel de los interlocutores sociales

En este nuevo modelo el papel de los **agentes sociales**, especialmente de las organizaciones empresariales y sindicales, sigue estando presente y sigue siendo determinante en la **planificación estratégica**, aunque **no actuarán como gestores directos de la formación**.

- Ahondando en la gobernanza del modelo, se transformará la **Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo** en la que los representantes de la Administración General del Estado representarán a la mayoría de sus miembros.
- También, las organizaciones de autónomos y de la economía social tendrán un papel determinante en la detección de necesidades, así como el diseño, la programación y la difusión de la **oferta formativa dirigida específicamente a trabajadores autónomos y de la economía social** en el ámbito de participación que se establezca.

En el trámite parlamentario destacan como novedades la posibilidad de que **empresas de menos de 100 trabajadores puedan agruparse** para facilitar su acceso a la formación, y que las de **menos de 50 trabajadores puedan acumular su crédito de formación durante dos años** para favorecer la realización de acciones formativas de calidad. Además, **quedan exentas de cofinanciación las empresas de menos de cinco trabajadores lo que afectará a más de 1.200.000 empresas**. En relación a los costes de los módulos formativos, las comunidades autónomas podrán "dentro de una horquilla" adecuar los costes de los módulos formativos, teniendo presente que los costes laborales no son idénticos en todo el territorio.

Por último, tras su paso por las Cortes, la norma recoge la **dotación de una partida en los PGE** para que pueda impartirse formación en los





centros de la red pública de formación, y reconoce que los remanentes de crédito destinados al sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral que pudieran producirse al final de cada ejercicio en la reserva de crédito del Servicio Público de Empleo Estatal **se incorporarán** a los créditos correspondientes al siguiente ejercicio, conforme a lo que se disponga en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

