



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



| Reforma del Sistema de Formación Profesional para el **Empleo** en el ámbito laboral

20 de marzo de 2015



El modelo de formación profesional vigente hasta hoy, y consolidado en España a lo largo de los últimos 20 años, ha permitido la formación de muchos trabajadores.



- Se ha extendido una “**cultura de la formación**”, impensable hace tan solo unos pocos años.
- El número de trabajadores formados y el de empresas han experimentado un **aumento exponencial** durante la vigencia del actual sistema.
 - De menos de 200.000 trabajadores formados en 1992, bajo el primer Acuerdo tripartito del sistema, a más de **4 millones** en la actualidad.
 - En 2014, en torno a **475.000 empresas** han realizado formación para sus trabajadores, lo que supone un aumento exponencial en la última década, toda vez que en 2004, sólo 33.000 empresas formaban a sus trabajadores.



- Existencia de un **marco competencial** complejo y conflictividad jurídica.
- Ausencia de **planificación estratégica** y de un completo sistema de información, lo que ha impedido identificar las necesidades reales de trabajadores y empresas y diseñar bien la formación.
- Necesidad de una **mayor calidad** en la formación profesional para el empleo: en el último informe de evaluación de la Fundación Tripartita se afirmaba que *el impacto y los efectos de la formación sobre la realidad productiva de las empresas y la carrera profesional de los trabajadores eran muy limitados.*
- Los agentes sociales desempeñan un **triple papel**: fijaban las prioridades, solicitaban financiación y participaban en la valoración de los planes y en las propuestas de concesión. Por tanto, **falta de concurrencia** en la distribución de los fondos y de transparencia
- Necesidad de mejorar la justificación, el seguimiento y **control** de los fondos.
- **Desajustes** en las cualificaciones de la oferta y demanda de empleo.



El diagnóstico del sistema de formación para el empleo revela importantes deficiencias:

1. La oferta formativa no contribuye a incrementar la empleabilidad:

- Seis de cada diez encuestados no experimentó un impacto positivo en su empleabilidad durante los 12 meses siguientes al curso.
- Siete de cada diez encuestados no vieron aumentadas su posibilidades de inserción.
- Menos de 2 de cada 10 encontraron un empleo relacionado con el curso formativo.

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

- En 2012 los cursos en servicios socioculturales y a la comunidad representaron el 45% de los participantes en el colectivo de jóvenes mientras que los de hostelería y turismo representaron el 4,1% y los de informática y comunicaciones el 9,4%.

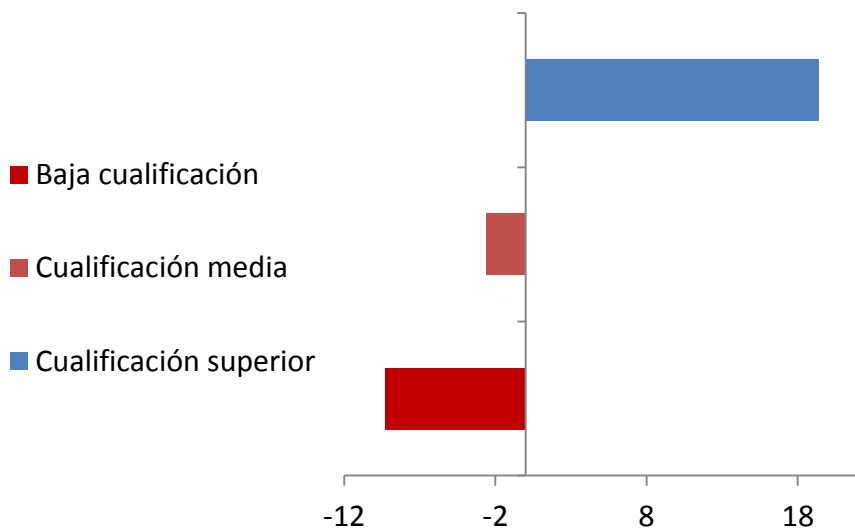
3. La escasa competencia entre proveedores limita la oferta formativa y encarece los servicios:

- Existe una fragmentación regional del mercado nacional de proveedores de cursos formativos.
- Las primeras convocatorias en competencia multiplicaron por dos las ofertas recibidas y redujeron el precio en un 20% respecto a anteriores convocatorias.

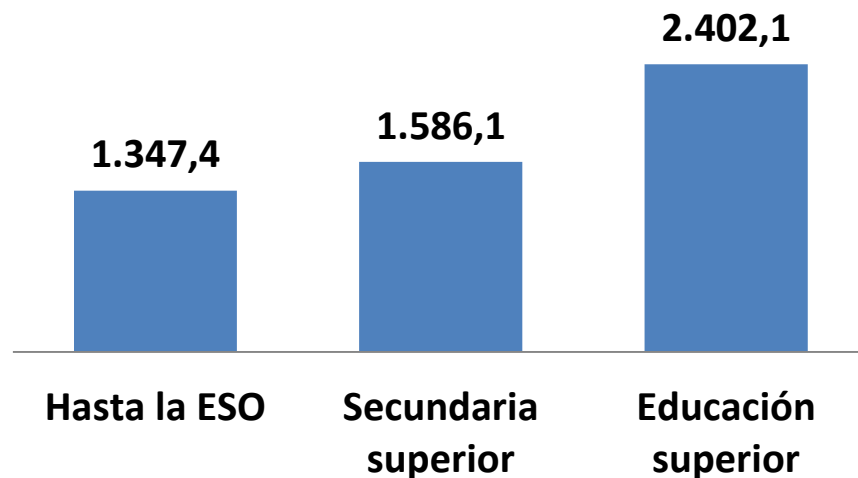


Según los datos de la CE, entre 2013 y 2025 se crearán en la UE **19,4 millones de empleos** de alta cualificación, mientras que los de cualificación media y baja caerán casi 12 millones.

Creación de empleo 2013-2025 en la UE (millones de empleos)



Salario medio por nivel de formación alcanzado (€)



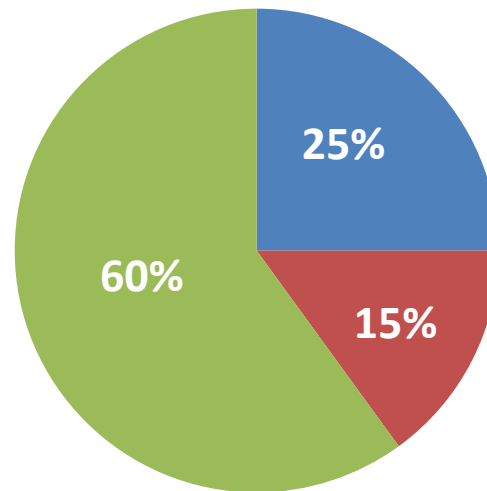
El **salario medio** por nivel de formación alcanzado oscila entre los 1.347 € para los trabajadores que tienen sólo educación secundaria o inferior y supera los 2.400 euros para los que tienen educación superior. (EPA – media 2013)



Tipos de formación profesional en el ámbito de empleo:

- 1. Formación de demanda o bonificada:** que responde a las necesidades específicas de empresas y sus trabajadores.
 - Se financia mediante **bonificaciones a las empresas** (580 M€ en 2014), que cuentan con un crédito máximo en función de lo ingresado por cuota el año anterior y de su tamaño: 50% de lo cotizado para grandes empresas, hasta el 100% de lo cotizado por las pequeñas y un crédito asegurado de 420 €/año para las mico-pymes.
 - El alcance de la formación en la gran empresa se sitúa en torno al **93%**, si bien sólo participan el **26%** de las empresas de menos de 10 trabajadores.
 - La gestión de esta formación es estatal y se formaron más de **2,4 millones de trabajadores** en 2014.
- 2. Formación de oferta o subvencionada:**
 - Se dirige a **ocupados y desempleados** y debe estar ajustada a las necesidades del mercado de trabajo.
 - La formación de oferta dirigida a trabajadores desempleados es ejecutada principalmente por las **CC.AA.**
 - En el ámbito estatal se formaron **245.000 trabajadores** con la convocatoria de 2013.

El origen de fondos proviene de la cuota de formación que aportan las empresas y los trabajadores, las aportaciones de las AA.PP y la cofinanciación del Fondo Social Europeo. A estas fuentes de financiación pública hay que sumar la cofinanciación de las empresas para la formación de sus trabajadores.



- Formación en el seno de la empresa
- Formación programada por la AGE
- Formación programada por las CC.AA

En total, en 2014 se destinaron **2.280 millones de euros** desde la Administración General del Estado para formación profesional para el empleo: el 25% se destinó a formación de demanda, el 60% a formación de oferta gestionada por las CC.AA y el 15% a formación programada desde la Administración General del Estado.



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**.

Además, la reforma pretende lograr una mayor eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos empleados, así como coordinar a todos los actores y a las Administraciones públicas



Nuevo enfoque, que sitúa a las empresas y a los trabajadores en el centro del sistema y busca más eficacia, coordinación y transparencia

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



- 7 La **formación en el seno de la empresa** será clave y contará con la máxima flexibilidad en la gestión, incluida la posibilidad de impartición en la propia empresa. Su mayor penetración en la **micro-PYME** debe ser un compromiso de todos.
- 8 La gestión de la formación de oferta se realizará en régimen de **concurrentia competitiva** entre centros de formación y, en el ámbito de la formación para desempleados, se pondrá en marcha el **cheque-formación**.
- 9 Proceso de **evaluación permanente** que permitirá conocer, mucho mejor que ahora, el impacto de la formación en el acceso y mantenimiento del empleo.
- 10 Garantía del principio de **tolerancia cero contra el fraude**: Unidad Especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- 11 Y nuevo **régimen sancionador**: imposibilidad para los beneficiarios de volver a trabajar para la Administración pública en el ámbito de la formación durante cinco años cuando hayan incumplido la legalidad.
- 12 Desarrollo de un **sistema integrado de información** que garantice la trazabilidad de las acciones formativas y la coherencia y la actualización de toda la información.



Modelo anterior

Existencia de un marco competencial complejo y conflictividad jurídica.

Ausencia de planificación estratégica lo que impedía identificar correctamente las necesidades reales.

Los agentes sociales: fijaban las prioridades y participaban en la valoración y concesión de los planes.

Los agentes sociales eran los únicos habilitados para participar en la formación subvencionada o de oferta.

Se realizaban pagos anticipados a las organizaciones beneficiarias de hasta el 100%.

Las acciones formativas estaban condicionadas al calendario de las propias convocatorias de formación.

La excesiva subcontratación generaba pérdidas de eficiencia.

Ausencia de un sistema completo de información que garantizase el seguimiento y evaluación de la formación.

Necesidad de mejorar la justificación, el seguimiento y control de los fondos.

Necesidad de una mayor calidad en la formación profesional para el empleo.

Nuevo modelo

El nuevo modelo de formación profesional para el empleo será de aplicación a todas las Administraciones públicas.

Sistema eficiente de observación y prospección del mercado de trabajo y marco plurianual.

Los agentes sociales tendrán un papel protagonista en la prospección, planificación y programación de la actividad.

La gestión de la formación de oferta se realizará en régimen de concurrencia competitiva entre centros de formación.

Se limitan los pagos anticipados que, en ningún caso, podrán superar el 25% antes del inicio de la actividad.

El cheque-formación y la tele-formación permitirán extender la formación.

La formación no podrá ser objeto de subcontratación.

Desarrollo de un sistema integrado de información que garantice la trazabilidad de las acciones.

Garantía del principio de tolerancia cero contra el fraude: Unidad de la Inspección y nuevo régimen sancionador.

Evaluación permanente de la calidad y el impacto real de la formación (auditorías de control con resultados públicos).