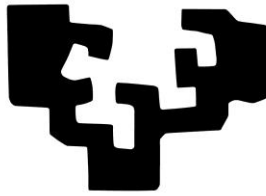


eman ta zabal zazu



Universidad  
del País Vasco

Euskal Herriko  
Unibertsitatea

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

DONOSTIA – SAN SEBASTIÁN

# LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Autora: Alberro Errondosoro, Nagore

Tutor: Collado Luis, Santiago

2018

<b>ABREVIATURAS.....</b>	<b>3</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>2. LA FORMACIÓN PROFESIONAL .....</b>	<b>5</b>
2.1. El sistema de formación y cualificación profesional .....	5
2.1.1. Catálogo Nacional de Cualificaciones .....	7
2.1.2. Las acciones de formación profesional.....	8
2.1.3. Títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad .....	11
2.2. La política de empleo.....	17
2.3. Políticas activas de empleo.....	20
2.3.1. La Estrategia Española de Activación para el Empleo .....	21
2.4. Negociación colectiva y convenio colectivo .....	22
2.5. Formación profesional del País Vasco .....	23
<b>3. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO .....</b>	<b>24</b>
3.1. El sistema de formación profesional para el empleo .....	25
3.1.1. La planificación de la formación profesional para el empleo .....	27
3.1.2. Tipos de formación profesional para el empleo .....	27
3.1.2.1. Formación programada por las empresas .....	28
3.1.2.2. Oferta formativa para trabajadores ocupados.....	31
3.1.2.2.1. Programas de formación sectoriales.....	31
3.1.2.2.2. Programas de formación transversales .....	31
3.1.2.2.3. Programas de cualificación y reconocimiento profesional.....	32
3.1.2.3. Oferta formativa para trabajadores desempleados .....	32
3.1.2.4. Otras iniciativas de formación .....	35
3.1.2.4.1. Los permisos individuales de formación .....	35
3.1.2.4.2. La formación en alternancia con el empleo.....	35
3.1.2.4.3. La formación de los empleados públicos .....	35
3.1.3. Modalidades de impartición .....	36
3.1.4. Financiación .....	37
3.1.5. Control .....	39
3.1.6. Sistema de información, evaluación y calidad.....	40
3.2. Contratos formativos .....	42
3.2.1. Contrato en prácticas.....	42
3.2.2. Contrato para la formación y el aprendizaje .....	44
3.3. El sistema de formación profesional dual .....	45
<b>4. CONCLUSIONES .....</b>	<b>47</b>
<b>5. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>50</b>

## ABREVIATURAS

- LE = Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo
- LET = Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores
- LFP = Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y la Formación Profesional
- LFPE = Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral
- LFPPV = Ley 4/2018, de 28 de junio, de Formación Profesional del País Vasco
- LPGE = Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018
- RCP = Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, modificada por Real Decreto 189/2013, de 15 de marzo
- RD = Real Decreto
- REEAE = Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020
- RFPD = Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, donde se establecen las bases de la formación profesional dual
- RFPE = Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral
- TFUE = Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

## 1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, Europa ha sufrido un período de transformación, dado a la actual crisis económica y social. Para poder hacerle frente a esta situación, se puso en marcha la Estrategia Europea 2020 incluyendo los siguientes objetivos para ese año en cuanto a empleo y educación: que el 75% de las personas de entre 20 y 64 años esté empleada, que el porcentaje de abandono escolar sea menor al 10% y que como mínimo el 40% de las personas de entre 30 y 34 años tenga sus estudios superiores finalizados.

Los Estados miembros, por su parte, han desarrollado sus propios objetivos, dentro de los objetivos comunes. En España, se han aprobado varias normativas en lo que a empleo y formación profesional se refiere para poder superar los problemas actuales en este ámbito y así reforzar la empleabilidad de los trabajadores tanto ocupados como desempleados, con la adaptación entre la oferta y la demanda.

La elección del tema se resume en mi intención de profundizar mis conocimientos sobre este tema, ya que aun sabiendo la situación actual del empleo, desconocía las medidas de formación que se habían adoptado para poder hacerle frente a la situación actual.

Para el desarrollo del trabajo me he basado en un principio en los manuales del Derecho del Trabajo para ponerme en el contexto del tema, para después centrarme en la Ley por la que se desarrolla la formación profesional y la Ley que desarrolla el subsistema de la formación profesional para el empleo. Además de esto, he complementado mi trabajo con artículos y demás documentos relacionados con el tema.

Para su estructura, el trabajo se divide en 2 capítulos principales. En el primer capítulo se analiza la formación profesional en general, analizando la Ley que lo desarrolla, el Sistema de Cualificaciones y Formación Profesional y su principal instrumento, el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Después se analizarán la política de empleo, las políticas activas de empleo y la negociación colectiva, viendo la relevancia que tienen en ámbito de la formación profesional. Por último, dada la importancia que tienen las comunidades autónomas, se analizará el sistema de formación profesional del País Vasco, viendo cómo se desarrolla. Para el segundo capítulo, se estudiará el subsistema de la formación profesional para el empleo, desarrollando el sistema de formación profesional para el empleo en general, su planificación, los diferentes tipos de formación profesional para el empleo, las modalidades de impartición, la financiación del sistema, su control, y por último su evaluación. Una vez analizado el sistema, se analizarán los dos contratos formativos, el

contrato en prácticas y el contrato para la formación y el aprendizaje, y por último la formación profesional dual y su importancia.

Además de esto, al principio del trabajo se incluye un apartado resumiendo las abreviaturas utilizadas durante el trabajo y por último, se incluye un apartado de conclusiones finales del trabajo, además de las referencias bibliográficas donde aparecen todas las fuentes utilizadas para la elaboración del trabajo.

## **2. LA FORMACIÓN PROFESIONAL**

La formación profesional tiene como base la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (a partir de ahora LFP) y tal como dice la LFP, la formación profesional se define como “el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica” (art. 9 LFP). Tiene dos pilares fundamentales, por un lado, la llamada formación profesional inicial referida al “conjunto de ciclos formativos de duración variable que conforman la formación profesional de grado medio y superior, referidos al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales” (Palomeque y Álvarez, 2016, p. 574). Por otro lado, El subsistema de formación profesional para el empleo, referida al “conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades personales y profesionales de inserción y reinserción en el sistema productivo” (Palomeque et al., 2016, p. 574).

En un principio se analizará el primer bloque, estudiando la formación profesional en general y los aspectos que son de relevancia para su desarrollo para después continuar con el segundo bloque analizando la formación profesional para el empleo.

### **2.1. El sistema de formación y cualificación profesional**

La formación profesional se desarrolla por el Sistema de Cualificaciones y Formación Profesional y está regulado por la LFP, tal como se ha dicho en el apartado anterior. Esta Ley tiene como fin la ordenación de un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación, que responda con eficacia a las demandas sociales y económicas (art 1 LFP). Este sistema es “el conjunto de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de la formación profesional, a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales<sup>1</sup>” (art. 2.1 LFP), y así se produce el desarrollo profesional y social de las

---

<sup>1</sup> El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales se regula por el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre.

personas, cubriendo las necesidades individuales y las de los sistemas productivos y del empleo. La oferta formativa que se promueve debe ser de calidad, actualizada y adecuada con las necesidades de cualificación del mercado laboral. Por lo tanto, proporciona información y orientación al respecto de la formación profesional y cualificaciones para el empleo y favorece la inversión en la cualificación de los trabajadores, acreditando oficialmente la cualificación profesional adquirida. Para ello, se rige por los siguientes principios básicos:

- La formación profesional está orientada al desarrollo personal, teniendo la libre elección de profesión u oficio, y a la satisfacción de las necesidades del sistema productivo.
- El acceso igualitario de todos los ciudadanos a las diferentes modalidades de la formación profesional.
- La cooperación de los agentes sociales con los poderes públicos en las políticas formativas y de cualificación profesional.
- La formación y cualificación debe ser adecuada a los criterios de la Unión Europea.
- Las diferentes Administraciones Públicas deben cooperar en función de sus respectivas competencias.
- La adaptación de las diferentes necesidades territoriales del sistema productivo.

La regulación y coordinación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional corresponde a la Administración General del Estado, y serán las comunidades autónomas las correspondientes de ciertas competencias con la participación de los agentes sociales.

En relación a las acciones formativas desarrolladas en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, se hará un procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales, dando información y orientación sobre la formación profesional y empleo. Por último, se realiza la evaluación de la calidad del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, analizando la adecuación de las necesidades formativas individuales y las del sistema productivo (art. 4 LFP). Estas acciones están orientadas a conseguir la finalidad de esta Ley, en coordinación con las políticas activas de empleo.

Las medidas de las políticas activas de empleo son “las de orientación, empleo y formación que mejore el acceso al empleo de los desempleados; la adaptación formativa de los ya empleados; el fomento del espíritu empresarial y la economía social y las medidas de fomento de la contratación estable, con la técnica de las subvenciones o con la de las bonificaciones” (Palomeque et al., 2016, p.569). Los principios generales son:

- Trazar para cada desempleado un itinerario formativo y de búsqueda de empleo, siempre teniendo en cuenta los colectivos prioritarios, como los mayores de 55 años que hayan agotado las prestaciones por desempleo.
- Fomentar el autoempleo y el emprendimiento.
- Apoyar la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- Regular la protección por desempleo en el marco de la Seguridad Social.

Como ya se ha mencionado, en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, la información y orientación profesional tiene la finalidad de informar sobre las oportunidades de acceso al empleo, dando información sobre las diferentes ofertas de formación y los itinerarios formativos para facilitar la inserción y reinserción laborales. Informa también, sobre las posibilidades de adquisición, evaluación y acreditación de competencias y cualificaciones profesionales, y del progreso a lo largo de toda la vida de éstas (art. 14 LFP).

En la tarea de informar y orientar toman parte los servicios de las Administraciones educativas y laborales, la Administración local y los agentes sociales, y es la Administración General del Estado el que los coordina entre ellos. A las Administraciones públicas les corresponde poner la información necesaria a disposición de los alumnos del sistema educativo, de las familias, de los trabajadores desempleados y ocupados y de la sociedad en general (art. 15 LFP).

Por último, se realiza la evaluación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional. Tiene la finalidad de garantizar la eficacia y calidad de las acciones que se incluyan y de su permanente adaptación a las necesidades del mercado de trabajo, manteniendo el equilibrio entre la demanda del mercado de trabajo y la formación que se oferta. Es al Gobierno a quién le corresponde establecer y coordinar los procesos de evaluación, con la previa consulta al Consejo General de la Formación Profesional. Las Administraciones públicas, en sus respectivos ámbitos, garantizan la calidad de las ofertas formativas y participan en el desarrollo de los procesos de evaluación, en colaboración con el Gobierno, proporcionando los datos necesarios para la evaluación de carácter nacional.

### **2.1.1. Catálogo Nacional de Cualificaciones**

El principal instrumento del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional es el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, aplicable a todo el territorio nacional. Tiene la finalidad de la adaptación entre la formación profesional y el mercado laboral, así como la formación a lo largo de la vida, la movilidad de los trabajadores y la unidad de mercado laboral. Está organizado por las cualificaciones identificadas en el sistema productivo y por la formación asociada que se organiza en módulos formativos, articulados en un Catálogo Modular de Formación Profesional. El

Gobierno, haciendo una previa consulta al Consejo General de la Formación Profesional<sup>2</sup>, es el que define la estructura y el contenido del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, ordenadas por niveles de cualificación, teniendo también en cuenta el criterio de la Unión Europea. Así, se completarán los requerimientos del sistema productivo, actualizándose permanentemente el Catálogo. La LFP entiende por cualificación profesional “el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral” (art. 7.3.a LFP), y por competencia profesional “el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo” (art. 7.3.b LFP).

La evaluación y la acreditación de las competencias adquiridas deben garantizar la fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación teniendo como referente el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Son los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad los que acreditan las correspondientes cualificaciones profesionales a quienes los hayan obtenido. Cuando las cualificaciones recogidas no competen en algún título de formación profesional o certificado de profesionalidad, el reconocimiento de estas competencias profesionales se realizarán a través de una acreditación parcial acumulable, con la finalidad de completar la formación y obtener el título o certificado correspondiente. Será el Gobierno, con la previa consulta al Consejo General de la Formación Profesional, el que establezca los requisitos y procedimientos para la evaluación y acreditación de las competencias (art. 8 LFP).

Como instrumento específico para las cualificaciones profesionales se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones. Su labor es la intermediación entre el mercado laboral y la formación profesional, contribuyendo a la integración de los subsistemas formativos, y mejora y adapta el sistema de cualificaciones a la realidad empresarial, consiguiendo un equilibrio entre la demanda del mercado de trabajo y la oferta formativa (García, 2015).

### **2.1.2. Las acciones de formación profesional**

La formación profesional, tal como se ha mencionado, es “el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica” (art. 9 LFP). Existen tres tipos de actividades de formación que sirven para la adaptación de las cualificaciones y competencias profesionales a las necesidades del

---

<sup>2</sup> “El Consejo General de Formación Profesional creado por la Ley 1/1986, de 7 de enero, modificada por las Leyes 19/1997, de 9 de junio, y 14/2000, de 29 de diciembre, es el órgano consultivo y de participación institucional de las Administraciones públicas y los agentes sociales, y de asesoramiento del Gobierno en materia de formación profesional”. (art. 5.2 LFP)



sistema productivo: la formación profesional inicial, la formación profesional ocupacional y la formación continua<sup>3</sup>. Estas dos últimas formaciones están englobadas en la formación profesional para el empleo.

En primer lugar, se encuentra la formación profesional inicial o la formación reglada, y tiene la finalidad de preparar a los alumnos a la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptabilidad a las modificaciones del sistema productivo. En esta formación se incluye una fase de formación práctica en los centros de trabajo, y podrán quedar exentos quienes acrediten una experiencia laboral determinada, es decir, que se corresponda con los estudios profesionales cursados. De esta manera, los alumnos podrán obtener los títulos de técnico y técnico superior.

El segundo tipo de formación es la formación profesional ocupacional, donde se completan las acciones desarrolladas fuera del ámbito escolar, dirigidas a la inserción y reinserción laboral de los trabajadores. Esta formación es responsable de diferentes necesidades formativas, así como, de la capacitación para la incorporación al trabajo de quienes carecen una específica formación profesional, de la capacitación para la reintegración al trabajo de los que tienen una cualificación insuficiente, y la readaptación profesional de trabajadores que por motivos productivos o tecnológicos necesitan adquirir nuevas cualificaciones (Martín, Rodríguez-Sañudo y García, 2017, p. 473).

Por último, la formación continua, que tiene por objeto el adquirir y actualizar las competencias profesionales permanentemente. La finalidad de esta formación es la de dotar a los trabajadores de conocimientos y habilidades que les permitan desempeñar mejor su propia profesión. También existe la posibilidad de preparar a los trabajadores para desempeñar diferentes trabajos al aprendizaje inicialmente, siempre en la misma organización productiva. Por lo que esta formación se desarrolla en el curso del contrato de trabajo y sus destinatarios son trabajadores ya ocupados en las empresas.

En lo referente a las ofertas de formación profesional del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, será La Administración General del Estado el que determine los títulos y certificados de profesionalidad, y las Administraciones educativas, en su ámbito, será el que amplíe los contenidos de los correspondientes títulos de formación profesional (art. 10 LFP). Estas ofertas formativas se desarrollan teniendo en consideración las medidas establecidas en el Plan Nacional de Acción para el Empleo, fomentando la utilización de tecnologías de información y comunicación con el fin de extender las acciones formativas y facilitar el acceso a todos los ciudadanos. Para el acceso a las diferentes ofertas formativas se tendrán en cuenta la acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia

---

<sup>3</sup> La formación profesional del sistema educativo se regula en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (modificada por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre).

laboral, teniendo como referente el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Las Administraciones públicas con las encargadas en garantizar la coordinación de las ofertas de formación profesional. De esta manera, podrá detectar las necesidades de cualificación y solucionarlas, y se podrá mejorar el uso de los recursos públicos. Las instituciones y entidades que desarrollen ofertas formativas costeadas con fondos públicos deberán facilitar toda la información necesaria a las Administraciones competentes para poder realizar un seguimiento, control y evaluación de las acciones realizadas.

Además, las Administraciones públicas, principalmente la Administración Local en el ámbito de sus respectivas competencias, son las encargadas en adaptar las ofertas formativas a las necesidades específicas de los jóvenes con fracaso escolar, discapacitados, minorías étnicas, parados de larga duración y personas con riesgo de exclusión social. Con el fin de adquirir capacidades en un proceso de formación a lo largo de la vida, integra socialmente a los grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo. Incluye módulos asociados al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y se podrán incorporar módulos adecuados a la adaptación de las necesidades específicas del colectivo beneficiario (art. 12 LFP).

Existen también las ofertas formativas no vinculadas al Catálogo Modular de Formación Profesional. Tienen la finalidad de satisfacer y adecuarse al máximo a las necesidades específicas de formación y cualificación. Las competencias profesionales adquiridas mediante estas acciones formativas se acreditarán, en cambio, cuando sean incorporadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones (art. 13 LFP).

La formación para poder obtener los títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad se impartirá en los centros de Formación Profesional. Estos centros deberán reunir unos requisitos básicos que serán establecidos por el Gobierno, con la previa consulta al Consejo General de la Formación Profesional. Las Administraciones establecerán los requisitos específicos que deben reunir los centros, en el ámbito de sus competencias, y le corresponderá la creación, autorización, homologación y gestión de los centros formativos (art. 11 LFP).

Los centros que imparten las ofertas de formación profesional referidas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales se consideran Centros Integrados de Formación Profesional. Las Administraciones serán las encargadas en crear y autorizar estos Centros de Formación Profesionales con las condiciones que se establezcan. El Gobierno y los Consejos de Gobierno de las comunidades autónomas adaptarán las funciones de los Centros Integrados de Formación Profesional a sus específicas características, en el ámbito de sus respectivas competencias. La dirección de estos centros formativos será asignada por la Administración competente a

funcionarios públicos docentes, con la previa consulta a los órganos colegiados del centro (art. 11 LFP).

La innovación y experimentación, en lo que a formación se refiere, se llevará a cabo mediante colaboraciones entre la Administración del Estado y las comunidades autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias. Esta innovación se desarrollará mediante una red de centros de carácter nacional, con implantación en todas las comunidades autónomas. Estos centros incluirán acciones formativas dirigidas a, por un lado, estudiantes, trabajadores ocupados y desempleados y, por otro lado, a empresarios y formadores (art. 11.7 LFP).

### **2.1.3. Títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad**

Los certificados de profesionalidad están regulados por el Real Decreto (a partir de ahora RD) 34/2008, de 18 de enero, y posteriormente modificado por el RD 189/2013, de 15 de marzo (a partir de ahora RCP). El objeto de este RD es regular los certificados de profesionalidad, su estructura, contenido, vías para poder obtenerlos, la impartición de éstos y su evaluación.

El certificado profesional es “el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración laboral, que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo y asegura la formación necesaria para su adquisición, en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo” (art. 2.1 RCP). Este certificado de profesionalidad es el conjunto de competencias profesionales, de carácter oficial y validez nacional, gestionadas por el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las comunidades autónomas.

Así, los certificados de profesionalidad “dependen del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales que tiene por finalidad promover y desarrollar la evaluación y la acreditación de las correspondientes competencias profesionales, de forma que se favorezca el desarrollo profesional y social de las personas y se cubran las necesidades del sistema productivo” (García, 2015, pp. 235-236). Tal como se ha mencionado, los certificados de profesionalidad tienen la finalidad de acreditar las cualificaciones profesionales, adquiridas a través tanto de la vía formativa, como a través de la experiencia laboral u otras vías no formales. De esta manera, se facilita “el aprendizaje permanente de todos los ciudadanos mediante una formación abierta, flexible y accesible, estructurada de forma modular, a través de la oferta formativa asociada al certificado” (art. 3 RCP). Organiza la oferta formativa, contribuyendo a la integración, transferencia, reconocimiento y calidad de éstas.

El Servicio Público de Empleo Estatal, con el previo informe del Consejo General de Formación Profesional y del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, será

el encargado en elaborar y actualizar los certificados de profesionalidad. Esta actualización se realizará siempre que se modifiquen las cualificaciones profesionales incluidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (art. 7 RCP).

La formación que se ofrece para la obtención de estos certificados de profesionalidad es la de forma presencial o la de mediante teleformación. En el caso de la formación mediante teleformación, podrá realizarse si se garantiza que los alumnos consiguen los resultados de aprendizaje. Esta modalidad, se efectúa cuando las acciones formativas se desarrollan, en su totalidad o combinadas con la formación presencial, a través de tecnologías de información y comunicación, ya que debe realizarse mediante una plataforma virtual de aprendizaje. De esta manera, el alumno podrá interactuar con los tutores o formadores y viceversa. Al final de la formación se hará una evaluación que constará de una prueba final presencial (art. 10 RCP).

Las acciones formativas correspondientes a los certificados de profesionalidad se impartirán en diferentes centros, así como, en los centros Integrados de Formación Profesional, en los centros de Referencia Nacional, en los centros propios de la administración laboral competente y en los centros o entidades de formación públicos o privados acreditados por la administración laboral competente. Además, se impartirá en empresas que dispongan de instalaciones adecuadas y personal con la formación necesaria para poder formar a sus trabajadores o a personas en situación de desempleo.

Estos centros deberán cumplir ciertos requisitos generales para poder impartir las acciones formativas dirigidas a la obtención de un certificado de profesionalidad. Primero de todo, los centros deberán estar acreditados por la Administración laboral competente, con la comprobación anual de los Servicios Públicos de Empleo. Así, la acreditación de los centros que impartan la formación dirigida a la obtención de un certificado de profesionalidad en la modalidad tanto presencial como en la modalidad de teleformación, será realizada por el Servicio Público de Empleo competente. Le corresponde también, en su respectivo ámbito de gestión, el seguimiento y control de las acciones formativas de estas dos modalidades de formación (art. 12 bis RCP).

Los centros que impartan la formación de manera presencial deberán cumplir los requisitos necesarios establecidos en cuanto a las instalaciones y equipamiento de la formación y los requisitos de las prescripciones de los formadores. Los centros que impartan la formación en la modalidad de teleformación deberán cumplir, de la misma manera, las prescripciones de los tutores o formadores. A parte de esto, los centros que impartan la formación en la modalidad de teleformación tienen otros requisitos, así como, disponer de un proyecto formativo en el que se detalle la metodología de aprendizaje, las tutorías y el seguimiento y evaluación de éstas. Para esto deberán disponer de las instalaciones necesarias para las actividades que sean presenciales y disponer también, por supuesto, de una plataforma de aprendizaje de teleformación.

Del mismo modo que los centros tienen que cumplir ciertos requisitos, los formadores deben cumplir con requisitos necesarios para poder impartir la formación correspondiente a la obtención de los certificados de profesionalidad. El formador deberá acreditar poseer competencia docente, es decir, debe garantizar tener conocimientos y las técnicas necesarias relacionadas con la unidad de competencia. Para poder acreditar esta competencia docente requerida, “el formador o persona experta deberá estar en posesión del certificado de profesionalidad de formador ocupacional o del certificado de profesionalidad de docencia de la formación profesional para el empleo” (art. 13.1 RCP). Los tutores o formadores que impartan la formación mediante la modalidad de teleformación, además de cumplir con estos requisitos deberán acreditar experiencia o una formación de al menos 30 horas en esta modalidad, para poder acreditar su sabiduría en el uso de las tecnologías de la información y comunicación. Una vez acreditada su competencia docente, el formador tendrá que realizar diferentes funciones:

- Organizar los grupos de alumnos según las características de las acciones formativas.
- Orientar y guiar a los alumnos en la realización de las actividades de formación.
- Fomentar la participación del alumnado.
- Realizar un seguimiento de las actividades realizadas por los alumnos, valorándolas.
- Realizar la evaluación del alumnado.
- Coordinar las tutorías presenciales.
- Coordinar todas las actividades con el resto del equipo responsable de la organización, gestión y desarrollo de las acciones formativas.

De esta manera, el formador podrá garantizar una buena formación a sus alumnos para poder conseguir u obtener su correspondiente certificado de profesionalidad.

Los certificados de profesionalidad están ordenados en 26 familias profesionales y 5 niveles<sup>4</sup> de cualificación (Martín et al., 2017). Cada certificado de profesionalidad incluirá los siguientes tres apartados: la identificación del certificado de

---

<sup>4</sup> Nivel 1: Competencia en un conjunto reducido de actividades simples, dentro de procesos normalizados. Los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas a aplicar son ilimitados.

Nivel 2: Competencia en actividades determinadas que pueden ejecutarse con autonomía, con la capacidad de utilizar instrumentos y técnicas propias.

Nivel 3: Competencia en actividades que requieren dominio de técnicas y se ejecutan con autonomía. Tiene la responsabilidad de coordinación y supervisión del trabajo técnico y especializado.

Nivel 4: Competencia en un amplio conjunto de actividades complejas realizadas en una gran variedad de contextos para planificar acciones, definir o desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios.

Nivel 5: Competencia en un amplio conjunto de actividades muy complejas ejecutadas con gran autonomía. Implica planificar acciones o idear productos, procesos o servicios, teniendo la responsabilidad en dirección y gestión.

profesionalidad, el perfil profesional del certificado de profesionalidad y la formación del certificado de profesionalidad. En el primer apartado se incluirá toda la información básica del certificado<sup>5</sup>, para después continuar con el perfil profesional del certificado de profesionalidad en el segundo apartado, en el que se incluye la información sobre los requisitos necesarios para el ejercicio profesional. Por último, el tercer apartado, que incluye el desarrollo de cada uno de los módulos formativos del Catálogo Modular de Formación Profesional relacionados a cada unidad de competencia del certificado de profesionalidad (art. 4 RCP).

El módulo formativo del certificado de profesionalidad es la formación asociada a cada competencia que configura la cualificación acreditada mediante el certificado de profesionalidad, por lo que superando todos los módulos correspondientes se obtendría el certificado de profesionalidad. Cada módulo formativo incluirá los datos de identificación, las especificaciones de la formación y los parámetros del contexto formativo para impartirlo. Los datos de identificación son, tal como el nombre indica, los datos necesarios para identificar el módulo formativo, por lo que estos datos serán el nivel, el código, la unidad de competencia que está asociado, y la duración en horas del módulo formativo. Las especificaciones de la formación se consideran las capacidades que se deben desarrollar en un ámbito de trabajo, el desarrollo de los contenidos y las unidades formativas para impartición del módulo. Por último, los parámetros y criterios del contexto formativo para poder impartir el módulo formativo se establecen por varios requisitos:

- Requisitos mínimos que deben tener los formadores.
- Requisitos mínimos sobre las instalaciones necesarias para impartir la formación.
- Los requisitos mínimos para el acceso de los alumnos.

El Servicio Público de Empleo Estatal subdividirá, para su impartición, los módulos formativos de los certificados de profesionalidad que superen las 90 horas siempre y cuando las unidades formativas no sean inferiores a 30 horas de duración, por lo que no se podrá subdividir en más de tres unidades formativas. Tiene el fin de promover la formación a lo largo de la vida, por lo que “permite que el trabajador vaya adaptando su itinerario según sus necesidades de forma personalizada” (García, 2015, p. 232). Los requisitos de impartición de la formación serán los mismos que los del módulo formativo del certificado de profesionalidad correspondiente, y cada unidad formativa deberá incluir los datos de identificación, capacidades, criterios de

---

<sup>5</sup> Se incluye: denominación, familia profesional, nivel, cualificación profesional de referencia, relación de unidades de competencia que configuran el certificado de profesionalidad, competencia general, entorno profesional, duración en horas de la formación asociada y la relación de módulos formativos del Catálogo Modular de Formación Profesional.

evaluación y contenidos para su realización. En cuanto a la certificación de estas unidades formativas, se podrán certificar si éstas están desarrolladas con los requisitos de calidad establecidos en su módulo y una vez que se superen todas las unidades formativas definidas, certificando de esta manera, también, el módulo formativo (art. 6 RCP).

Las capacidades que se adquieren en un entorno real de trabajo se organizan en un módulo de formación práctica, desarrollado en un centro de trabajo. Esta formación tiene el fin de completar las competencias profesionales no adquiridas en la formación mediante una práctica profesional no laboral desarrollada a través de actividades profesionales. Por lo tanto, este módulo de formación práctica se realiza una vez realizados los módulos formativos del certificado de profesionalidad, aunque podría darse el caso en el que se realicen simultáneamente, con la previa autorización de los Servicios Públicos de Empleo.

Este módulo se realiza según determinen las Administraciones competentes, pero, por lo general, se realiza a través de acuerdos entre los centros formativos y los centros de trabajo. Será el tutor del módulo de formación práctica en centros de trabajo quien llegue a un acuerdo con la empresa sobre el programa formativo y quien, junto con el tutor designado por la empresa, realice el seguimiento y la evaluación de los alumnos. Los costes de la actividad del tutor serán financiados por subvenciones concedidas por las Administraciones competentes a los centros formativos.

Podrán quedar exentos de realizar este módulo de formación práctica los alumnos que tengan y acrediten una experiencia laboral de al menos tres meses, siempre y cuando se corresponda a las capacidades del módulo formativo. Mediante esta posibilidad los trabajadores pueden continuar en sus puestos de trabajo con una acreditación oficial que demuestre sus capacidades (García, 2015). Los trabajadores asalariados y los trabajadores autónomos o por cuenta propia deberán acreditar esa experiencia laboral mediante certificación de la Tesorería General de la Seguridad Social, incluyendo la siguiente información: la descripción de la actividad desarrollada y el intervalo de tiempo en el que se ha realizado la actividad, así como la empresa donde se haya adquirido la experiencia laboral y la duración o el período de contratación. En cuanto a los trabajadores voluntarios o becarios, deberán acreditar su experiencia laboral con la certificación de la organización o empresa a la que hayan asistido, reflejando en ésta las funciones y actividades realizadas y la cantidad de horas efectuadas.

La formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad debe ser evaluada para comprobar la calidad y efectividad de ésta. Serán los formadores que impartan las acciones formativas quienes realicen una evaluación continua del

alumnado, realizada por módulos o unidades formativas, comprobando así los resultados de aprendizaje y la adquisición de las competencias profesionales. Los resultados de aprendizaje se refieren a los conocimientos y habilidades recogidas en las capacidades y criterios de evaluación, de manera que, permitan demostrar la adquisición de las competencias profesionales. Esta evaluación se realiza con una previa planificación, fijando y estableciendo las fechas para la evaluación, los instrumentos de evaluación que serán utilizados, el lugar y la duración. Los instrumentos de evaluación se adaptarán a los distintos tipos de resultados a comprobar y tendrán también distintas herramientas de corrección para que la evaluación y su posterior retoque sea objetiva, fiable y válida (art. 14.4 RCP).

Existen ciertas diferencias a parte de lo establecido, para la evaluación de las acciones formativas, dependiendo de otros factores. Por un lado, en el caso de que la formación se imparta en la modalidad de teleformación, además de lo establecido, la evaluación será realizada por los tutores o formadores mediante un seguimiento del proceso de aprendizaje, incluyendo un análisis de las actividades y trabajos realizados y presentados en la plataforma virtual, y con la diferencia de tener que realizar una prueba de evaluación final presencial. Por otro lado, en el caso en que los alumnos que hagan la formación práctica en centros de trabajo, la evaluación se realizará conjuntamente por los tutores tanto del centro de formación como de la empresa, y una vez acabado el módulo, los alumnos recibirán una certificación firmada por ambos tutores y también por el responsable de la empresa.

Todos los centros que impartan acciones formativas, deberán entregar a la Administración competente las actas de evaluación firmadas y los documentos con los resultados obtenidos en el plazo establecido, es decir, en un plazo que no sea superior a tres meses desde la finalización de la formación. Con esta documentación el Servicio Público de Empleo Estatal tramitará las certificaciones de los módulos formativos superados, o la acreditación parcial acumulable (art. 14.10 RCP).

Se deberá realizar también una evaluación o control de la calidad de la formación. Esta evaluación se llevará a cabo según el Plan Anual de Evaluación que se determine por el Servicio Público de Empleo Estatal<sup>6</sup>, y constará de acciones de control y evaluación internas y externas sobre las acciones formativas de los certificados de profesionalidad con el fin de tener una mejora de la calidad. Por lo tanto, “las administraciones laborales competentes establecerán los procedimientos y medidas necesarios para garantizar la adecuación y calidad de la formación impartida en cualquiera de sus modalidades, estableciendo mecanismos de evaluación, seguimiento y control de las condiciones y resultados del desarrollo de la formación” (art. 18.4 RCP). Las administraciones competentes deberán hacer un seguimiento y control de la

---

<sup>6</sup> Para determinar el Plan Anual de Evaluación, el Servicio Público de Empleo Estatal deberá estar en coordinación con las comunidades autónomas, y en los términos acordados por la Comisión Estatal de Formación Profesional para el Empleo, tal y como lo especifica el artículo 18.2 RCP.



calidad de las instalaciones y equipamientos, de los requisitos de los formadores y del acceso del alumnado, de la planificación didáctica y de la evaluación, de los procedimientos y métodos de impartición, de los medios didácticos y técnicos utilizados en la impartición, y por último, de la evaluación de los resultados de aprendizaje (art. 18.5 RCP). Por todo esto, el Plan Anual de Evaluación beneficia al desarrollo de los procesos de evaluación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, proporcionando o aportando datos que ayudan a la mejora de éste.

## **2.2. La política de empleo**

La vinculación entre la formación profesional y la política de empleo es cada vez más importante. Esto se debe a la actual situación de desempleo ya que uno de los deberes de la política de empleo es “proteger las situaciones de necesidad en caso de desempleo” (Palomeque et al., 2016, p. 565). La política de empleo es el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las comunidades autónomas para el pleno empleo, la calidad del empleo, la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo y la reducción y protección de las situaciones de desempleo, dentro de la estrategia coordinada para el empleo diseñada por la Unión Europea (Martín et al., 2017). Por lo tanto, la política de empleo está regulada por el Gobierno del Estado, en coordinación con las comunidades autónomas, ya que dentro de su territorio pueden desarrollar sus propios programas y se desarrolla en el ámbito de la estrategia coordinada para el empleo regulada por el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (a partir de ahora TFUE). La política de empleo está regulada por la Ley de Empleo, refundido por el Real Decreto Legislativo 3/2015<sup>7</sup>, de 23 de octubre (a partir de ahora LE). Tiene varios objetivos generales, así como:

- Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral.
- Mantener un sistema eficaz de protección ante situaciones de desempleo.
- Intentar prevenir la situación de desempleo, especialmente de larga duración, mediante acciones de políticas activas de empleo.
- Asegurar políticas adecuadas de integración laboral en lo que a colectivos de mayor dificultad de inserción se refiere.
- Promover la corrección de los desequilibrios territoriales y sociales.
- Asegurar la libre circulación de los trabajadores y facilitar la movilidad geográfica.
- Ofrecer servicios individualizados a la población activa para llevar a cabo su incorporación.

---

<sup>7</sup> Se integran la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y todas las disposiciones legales relacionadas.

- Fomentar el emprendimiento y mejorar la atención a las personas emprendedoras.

Para poder realizar o conseguir estos objetivos, la política de empleo tendrá como instrumentos la intermediación laboral, las políticas activas de empleo y la coordinación entre las políticas activas y la protección económica frente al desempleo (art. 5 LE).

El Sistema Nacional de Empleo es el que desarrolla y promueve las estructuras, medidas y acciones de esta política de empleo, en el que se integran el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas (art. 6 LE). Por lo tanto, el Sistema Nacional de Empleo es “un elemento de coordinación y cooperación entre la política de empleo del Estado y de las comunidades autónomas” (Palomeque et al., 2016, p.568). Tiene como fin:

- Fomentar el empleo y la creación de puestos de trabajo.
- Ofrecer tanto a trabajadores como a empresarios un servicio de empleo público y gratuito.
- Dar la información necesaria para que los desempleados o demandantes de empleo puedan encontrar un puesto de trabajo apropiado a sus necesidades.
- Asegurar que los servicios públicos de empleo apliquen correctamente las políticas activas de empleo en todo el territorio nacional.
- Asegurar la libre circulación de los trabajadores.
- Promover la cooperación y coordinación entre el servicio público de empleo y las empresas.

Periódicamente, se realizará una evaluación del cumplimiento de estos fines para poder adecuarlas en caso de que fuera necesario (art. 7 LE). Para esto, el Sistema Nacional de Empleo se compone por tres instrumentos: la Estrategia Española de Activación para el Empleo, los Planes Anuales de Política de Empleo y el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

La Estrategia Española de Activación para el Empleo, de carácter plurianual, incluye un análisis de la situación y tendencias del mercado de trabajo, los objetivos estratégicos y estructurales a alcanzar, las fuentes de financiación y los criterios de gestión de fondos, y se articula en torno a estos ejes: orientación, formación, oportunidades de empleo, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, emprendimiento y mejora del marco institucional. Esta estrategia será elaborada por el Gobierno en colaboración con las comunidades autónomas y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas (art. 10 LE).

Los Planes Anuales de Política de Empleo, de carácter anual, son los que concretan los objetivos del Estado y de cada comunidad autónoma de la Estrategia Española de Activación para el Empleo, y el que evalúe anualmente el cumplimiento de estos objetivos. Este documento será elaborado por el Ministerio de Empleo y

Seguridad Social, teniendo en cuenta las previsiones de las comunidades autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal (art. 11 LE).

El Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo es el instrumento técnico que integra la información relacionada a la intermediación laboral, a la gestión de las políticas activas de empleo, y de la protección por desempleo. Este sistema tendrá que garantizar que se realicen de forma adecuada varias funciones, así como, el registro de las personas demandantes de empleo y la comunicación del contenido de los contratos, entre otros (art. 12 LE).

El Servicio Público de Empleo Estatal es el organismo de la Administración General del Estado al que se le encomienda la ordenación, desarrollo y seguimiento de los programas y medidas de la política de empleo (art. 15 LE). Será también el que, junto con los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, se encargue de la integración, compatibilidad y coordinación de los sistemas de información del Sistema Nacional de Empleo (art. 13.b LE). Es un organismo autónomo por lo que es de carácter jurídico propio, con plena independencia para el cumplimiento y gestión de sus funciones, sin la dependencia de la Administración General del Estado, pero con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas para el cumplimiento de sus competencias. Tiene varias funciones, desde elaborar las propuestas normativas de ámbito estatal en materia de empleo, hasta “coordinar las acciones conjuntas de los servicios públicos de empleo en el desarrollo del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo” (art. 18.e LE).

La coordinación entre la política de empleo de la Administración central y la de las comunidades autónomas dentro de la Estrategia Europea de Empleo es fundamental para poder lograr los objetivos definidos en el TFUE. Las instituciones de la Unión Europea son las que elaboran las directrices<sup>8</sup> u orientaciones<sup>9</sup> de política de empleo. El Consejo Europeo analiza anualmente la situación de empleo en la Unión Europea y basándose en el informe anual elaborado por el Consejo y la Comisión adopta conclusiones al respecto (art. 148.1 TFUE). Basándose en las conclusiones del Consejo Europeo, el Consejo elabora orientaciones que los Estados miembros de la Unión Europea tienen en cuenta en sus respectivas políticas de empleo (art.148.2 TFUE). Estos miembros deben elaborar planes anuales de empleo, indicando las medidas normativas y administrativas que proponen y los recursos financieros. Será el Consejo de la Unión Europea el que compruebe la aplicación de las políticas de empleo y el que de recomendaciones (Martín et al., 2017). Por último, en base a los resultados

---

<sup>8</sup> Decisión Unión Europea 2018/1215 del Consejo, de 16 de julio de 2018, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros.

<sup>9</sup> Recomendación Unión Europea 2015/1184 del Consejo, de 14 de julio de 2015, relativa a las orientaciones generales para las políticas económicas de los Estados miembros y de la Unión Europea.

obtenidos, el Consejo y la Comisión prepararán un informe anual conjunto sobre la situación del empleo en la Unión Europea y sobre la aplicación de las orientaciones para el empleo (art. 148.5 TFUE).

### **2.3. Políticas activas de empleo**

Las políticas activas de empleo deberán estar en coordinación con las acciones formativas desarrolladas en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional con la finalidad de conseguir los objetos de la LFP, tal como se ha dicho anteriormente. Estas políticas activas de empleo son “el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social” (art. 36.1 LE). El objeto de estas políticas es, por lo tanto, la colocación de los demandantes de empleo en todo el Estado. Para esto se debe tener en cuenta la Estrategia Española de Activación para el Empleo y las necesidades tanto de los demandantes de empleo como del mercado de trabajo.

Las políticas activas de empleo serán desarrolladas por el Servicio Público de Empleo Estatal y por las comunidades autónomas. Éstos deberán regular los respectivos servicios y programas para aplicarse en todo el Estado. Los servicios y programas serán desarrollados por los servicios públicos de empleo, teniendo en cuenta las necesidades de los demandantes de empleo y del mercado, y se harán cargo también de la gestión de los recursos económicos dirigidos a estas políticas activas de empleo (arts. 38 y 36.3 LE).

Tal como indica el artículo 37 del LE, a la hora de diseñar y ejecutar las políticas activas de empleo, se deben tener en cuenta algunos principios generales. Primero de todo, las personas en situación de desempleo y las personas ocupadas deben mejorar su empleabilidad, unos para poder conseguir un empleo adecuado a sus necesidades y otros para tener la calidad necesaria para poder mantener su empleo. Para esto, cada persona recibirá un trato individual y especial, teniendo siempre igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Dada la situación actual de la brecha salarial, se prestará especial atención al objetivo de la igualdad de trato entre mujeres y hombres. De igual manera, se deberán tener en cuenta las necesidades de las empresas y se fomentará la iniciativa emprendedora.

Las políticas activas de empleo serán evaluadas anualmente por el Gobierno, teniendo en cuenta los resultados obtenidos y comparándolos con los resultados que se habían fijado cumplir, y con el objetivo de que estas políticas tengan mayor transparencia año tras año (art. 39 LE).

### **2.3.1. La Estrategia Española de Activación para el Empleo**

Tal como indica la LE, uno de los instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo y por la que se desarrollan las políticas activas de empleo es la Estrategia Española de Activación para el Empleo. Esta Estrategia se regula por el RD 1032/2017, de 15 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020 (a partir de ahora REEAE) y se elabora con la colaboración de las comunidades autónomas y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

La Estrategia, a partir de un diagnóstico compartido, “determina el marco conceptual y organizativo al que deberán referirse todas las actuaciones que se lleven a cabo en el seno del Sistema Nacional de Empleo en materia de políticas de activación y formación profesional para el empleo, los principios, los objetivos comunes, tanto estructurales como estratégicos, los instrumentos a utilizar, la planificación estratégica de las actuaciones a desarrollar y los recursos financieros con los que se prevé contar” (REEAE, p. 1). Por lo tanto, desempeña un papel muy importante en el diseño y gestión de las políticas activas de empleo, y le da especial relevancia a la planificación, evaluación y seguimiento de estas políticas activas de empleo.

Se establecen tres objetivos complementarios entre sí: los objetivos clave, los objetivos estratégicos o prioritarios y los objetivos estructurales. Los objetivos clave son los que constituyen la finalidad última de la actuación de los servicios públicos de empleo, es decir, reducir el desempleo, aumentar la activación y reducción de los períodos de desempleo, mejorar la participación de los servicios públicos de empleo en la cobertura de vacantes, y mejorar el grado de satisfacción de los empleadores y demandantes con los servicios prestados por los servicios públicos de empleo. Los objetivos estratégicos, por su lado, son los que adquieren especial relevancia y se debe prestar especial atención durante un período de tiempo, ya que son éstos los que identifican los sectores de interés en cada momento, presentando las mejores perspectivas de futuro. Se refieren a promover la activación y mejora de la empleabilidad de los jóvenes, potenciando el empleo como el principal instrumento de inserción. Se tendrá en cuenta también el mercado laboral cambiante, promoviendo una oferta formativa que se adapte a ello. Por último, los objetivos estructurales, que tienen que ser atendidos ordinariamente por los servicios públicos de empleo, ya que son de naturaleza estable. Los objetivos estructurales se agrupan en los 6 ejes de las políticas de activación para el empleo, que son las de orientación, formación, oportunidades de empleo, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, emprendimiento y mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.

Por lo tanto, se puede ver que la Estrategia Española de Activación para el Empleo tiene relación directa con las políticas activas de empleo, y que será una de las bases para el desarrollo de éstas.

## 2.4. Negociación colectiva y convenio colectivo

La negociación colectiva es uno de los instrumentos más importantes para poder fijar las condiciones de trabajo actuales, en relación directa con la formación profesional. En un principio, la negociación colectiva laboral se utilizaba como herramienta para poder fijar tan solo el salario mínimo, y posteriormente, pasó a otros aspectos de la relación individual de trabajo. Así, hoy en día la función principal de la negociación colectiva laboral sigue siendo las condiciones de trabajo de los empleados, siendo el que determina las condiciones mínimas de trabajo (Martín et al., 2017, pp. 355-356). La negociación colectiva, tal y como indica la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral (a partir de ahora LFPE), es el instrumento de desarrollo del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Es un procedimiento de carácter “autónomo, bilateral y transaccional; tiene carácter autónomo en cuanto que las reglas o decisiones alcanzadas se adoptan por las propias partes negociadoras y no por una instancia ajena; tiene carácter bilateral en cuanto que tales reglas o decisiones son aprobadas conjuntamente por dichas partes negociadoras; y es un procedimiento transaccional en cuanto se sustenta en un acuerdo de concesiones recíprocas y no en cualquier otro método de decisión” (Martín et al., 2017, p. 357). Así, se puede confirmar que la negociación colectiva sirve para determinar las condiciones mínimas de trabajo y empleo que deben tener los contratos de trabajo, ya que, tal como indica el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (a partir de ahora LET), la negociación colectiva es uno de los derechos laborales básicos de los trabajadores (art. 4 LET). Por lo tanto, es un “proceso de diálogo, acercamiento y, eventualmente, acuerdo entre los trabajadores organizados y el empresario o una o varias organizaciones de empresarios” (Palomeque et al., 2016, p. 179). Tiene el fin de fijar las condiciones de empleo y trabajo y de regular la relación de empleadores y trabajadores.

Una vez desarrollada la negociación colectiva entre trabajadores, o sus representantes, y empresarios, se obtiene como resultado el convenio colectivo. Tal como indica el LET, en el artículo 82.2, mediante los convenios colectivos los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad. Así, ambas partes, trabajadores y empresarios, estarán obligados a cumplir lo establecido en el convenio durante el tiempo de vigencia. Por lo tanto, el convenio colectivo será un “acuerdo escrito entre una representación de trabajadores y un empresario o una representación empresarial para la regulación de las condiciones de empleo y trabajo y la ordenación de las relaciones laborales” (Martín et al., 2017, p. 364).

Existe una diferencia considerable entre el convenio colectivo de eficacia general y el convenio colectivo de eficacia limitada. Esta diferencia trata de, en el caso del convenio de eficacia general, se cubre la totalidad de los trabajadores y empresarios

incluidos en todo el ámbito funcional y territorial, y en el convenio de eficacia limitada, en cambio, sólo se incluyen los trabajadores y empresarios que se representan directamente en la negociación (Martín et al., 2017).

Los convenios colectivos deberán ser formalizados por escrito y bajo sanción de nulidad, tal como indica el artículo 90.1 del LET. Estos convenios serán presentados ante la autoridad laboral competente, una vez que las partes negociadoras lo firmen, en el plazo establecido, y posteriormente el convenio será publicado en el Boletín Oficial del Estado o en el boletín oficial de la correspondiente comunidad autónoma o provincia. Una vez terminado este proceso, el convenio entrará en vigor con la fecha acordada por ambas partes (art. 90 LET).

En lo relacionado a la vigencia del convenio colectivo, la duración del convenio será establecida por las partes negociadoras. Cuando acabe la duración de los convenios, en el proceso de negociación, se mantendrá la vigencia del convenio anterior hasta que se establezca el nuevo convenio (art. 86 LET).

## **2.5. Formación Profesional del País Vasco**

Las comunidades autónomas tienen muchas responsabilidades y desempeñan un papel muy importante en diversos ámbitos de la formación profesional, por lo que a continuación se va a analizar la formación profesional en la comunidad autónoma del País Vasco, dado que este mismo año se ha publicado la nueva normativa en lo referente a este tema.

La formación profesional en el País Vasco se establece principalmente por la Ley 1/2013, de 10 de octubre, de Aprendizaje a lo Largo de la Vida, y ahora la complementa la Ley 4/2018, de 28 de junio, de Formación Profesional del País Vasco (a partir de ahora LFPPV). Esta Ley tiene el objeto de regular el sistema de formación profesional vasco, “con el fin de que responda adecuadamente a las necesidades de la sociedad y del sistema productivo vasco y de las transformaciones que se produzcan en su seno a través de una economía basada en el conocimiento que haga posible un desarrollo inteligente, sostenible e inclusivo” (art. 1 LFPPV). Tiene la finalidad también de “garantizar el derecho a la formación de las personas trabajadoras, con o sin empleo, con una oferta formativa que cumpla con sus necesidades de cualificación y recualificación en cada momento” (art. 1 LFPPV)

Los objetivos de la LFPPV serán los siguientes, tal como indica el artículo 3:

- Aumentar la calidad de la formación profesional.
- Facilitar a las empresas los perfiles profesionales que necesiten.
- Desarrollar una oferta formativa que se adapte y sea accesible para todas las personas.

- Impulsar la mejora de las competencias profesionales a lo largo de la vida de las personas.
- Desarrollar un sistema de formación flexible.
- Promover la acreditación de las competencias adquiridas a través de la experiencia profesional.
- Impulsar una oferta formativa dirigida a los colectivos con dificultades de inserción social.

Para el desarrollo de la formación profesional vasca, existirá una colaboración entre el sistema educativo del País Vasco y el Servicio Vasco de Empleo con empresas, agentes sociales y las organizaciones y entidades más representativas (art. 4 LFPPV).

En la formación profesional del País Vasco la formación se dividirá también en dos bloques, por un lado la formación profesional inicial o formación profesional del sistema educativo, y por otro lado la formación profesional para el empleo que tienen el objetivo de obtener los correspondientes certificados de profesionalidad.

Por lo tanto, se puede deducir que tal como se ha dicho anteriormente, las comunidades autónomas juegan un papel muy importante en las decisiones referentes a la formación profesional, y analizando el caso de la comunidad autónoma del País Vasco, el tema de la formación profesional es uno de los temas actuales y al que se le da mucha importancia.

### **3. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO**

Tal como se ha dicho en el capítulo de la formación profesional, la formación profesional tiene dos pilares, por un lado la formación profesional inicial, la que se ha analizado hasta ahora, y por otro lado el subsistema de formación profesional para el empleo, el que se va a analizar a continuación. En éste último, se desarrolla la formación dirigida al empleo, para trabajadores ocupados o desempleados, y se basará en la formación ocupacional y la formación continua. La política de empleo, las políticas activas de empleo y la negociación colectiva, de igual manera, juegan un papel muy importante en este subsistema.

La formación profesional para el empleo, que se desarrolla por la LFPE y se desarrolla posteriormente por el RD 694/2017, de 3 de julio (a partir de ahora RFPE), es “un sistema constituido por el conjunto de iniciativas, programas e instrumentos que tienen como finalidad impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a las necesidades del mercado laboral y esté orientada a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad empresarial” (Martín et al., 2017, p. 474). El sistema de formación para el empleo está impulsado y coordinado por la Administración Laboral del Estado y gestionado por las Administraciones Laborales estatales y autonómicas a través de los servicios públicos de empleo. Las organizaciones empresariales y sindicales más



representativas son participes del diseño, la planificación, programación, control, seguimiento, evaluación y difusión de la formación profesional para el empleo, especialmente en la que está dirigida a los trabajadores ocupados (art. 40.2 LE).

Hoy en día, es necesario invertir en formación y actualizarla constantemente en relación a los requerimientos de los mercados laborales, ya que debe haber una adecuación entre la oferta y la demanda de cualificaciones, con “la necesaria planificación formativa, acorde con las necesidades del sistema productivo y a la gestión de la oferta” (Palomeque et al., 2016, p.574). Para esto, es necesario analizar el perfil de competencias de los trabajadores y anticipar las competencias requeridas en el mercado para poder desarrollarlas y así crear mejores oportunidades de empleo, tal y como indica la LFPE.

A continuación se analizará el Sistema de Formación Profesional para el Empleo, desarrollando su planificación, los tipos de formación profesional para el empleo, las modalidades de impartición, su financiación, control y su sistema de información, evaluación y calidad. Después de poner en contexto este sistema, se desarrollarán los contratos formativos, es decir, el contrato en prácticas y el contrato para la formación y el aprendizaje, y se terminará con la formación profesional dual.

### **3.1. El sistema de formación profesional para el empleo**

El Sistema de Formación Profesional para el Empleo tiene la misión de formar y capacitar a las personas para el trabajo y actualizar sus competencias y conocimientos a lo largo de su vida profesional, corresponder a las acciones de inserción y reinserción laboral, así como la formación continua de los trabajadores. El Sistema de Formación Profesional para el Empleo está regulado por, la ya mencionada LFPE, y tiene por objeto organizar las distintas iniciativas de formación en el ámbito laboral, organizar su estructura organizativa, tener un control de la formación, y organizar un sistema de información, evaluación y calidad. Estas iniciativas y las acciones de formación profesional para el empleo “estarán dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de toda la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, las empresas, los territorios y los sectores productivos” (art. 40.5 LE).

Así, este sistema tiene varios fines en el ámbito laboral, así como, mejorar las competencias profesionales de los trabajadores, tanto desempleados como ocupados, formándoles a lo largo de la vida. De esta manera, contribuye a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, atendiendo los requerimientos del mercado de trabajo y las necesidades de éstas. Tiene el fin, también, de mejorar la empleabilidad de los trabajadores, de los que tienen mayores dificultades de inserción laboral en especial. En cuanto a las competencias profesionales adquiridas por los

trabajadores, tiene el fin de promover que la formación o la experiencia laboral que tenga cada trabajador sean acreditadas (art. 2 LFPE).

El Sistema de Formación Profesional para el Empleo persigue cuatro objetivos estratégicos:

- La garantía del ejercicio del derecho a la formación de los trabajadores, empleados y desempleados, en particular, de los más vulnerables.
- La contribución efectiva de la formación a la competitividad de las empresas.
- El fortalecimiento de la negociación colectiva en la adecuación de la oferta formativa a los requerimientos del sistema productivo.
- La eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos.

En el marco de la planificación estratégica, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con la ayuda de las comunidades autónomas y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, “elaborará un escenario plurianual de la formación profesional para el empleo y desarrollará un sistema eficiente de observación y de cualificación y competencias” (art. 40.3 LE).

Por consiguiente, se trata de consolidar en el sistema productivo español una cultura de formación profesional y favorecer con ello la mejora de la empleabilidad de los trabajadores que facilite la creación de empleo. Se persiguen también los objetivos de la creación de empleo estable y de calidad, contribuir a la competitividad empresarial, garantizar el derecho a la formación laboral, y ofrecer garantías de empleabilidad y promoción profesional de los trabajadores (Preámbulo III LFPE).

El Sistema de Formación Profesional para el Empleo debe ser un sistema de calidad y para ello, tiene que ser un sistema que “promueva la adquisición y actualización de conocimientos, que mejore las perspectivas de empleo estable y de calidad de los trabajadores, así como la ventaja competitiva de las empresas y de la economía española” (Preámbulo I LFPE). Serán las Administraciones públicas las encargadas en el mantenimiento de las entidades de formación, tanto públicas como privadas, garantizando una permanente oferta de formación para el empleo de calidad (art. 40.6 LE). Además de esto, las Administraciones públicas competentes colaborarán no sólo en la mejora de calidad, sino también en la eficacia y eficiencia del sistema de formación profesional para el empleo, y fomentarán los procesos de evaluación en todas las fases del proceso formativo, como garantía de calidad (art. 40.9 LE). El Sistema de Formación Profesional para el Empleo tendrá como herramienta un sistema integrado de información que garantiza la validez de las acciones formativas y su permanente actualización, que quedará recogido en un portal único (art. 40.8 LE).

### **3.1.1. La planificación de la formación profesional para el empleo**

Para poder conseguir los objetivos mencionados y obtener buenos resultados en lo que a formación se refiere, la formación profesional para el empleo debe tener una planificación estratégica. En consecuencia, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social tendrá la función de detectar las necesidades del sistema productivo permanentemente, con la ayuda de las comunidades autónomas y de los agentes sociales, a través de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, respectivamente (Cordero, 2018). De esta manera, se “desarrollará una función permanente de prospección y detección de necesidades de formación y recualificación del mercado laboral, y para anticiparse a los cambios y responder a la demanda que se pueda producir de mano de obra cualificada, contribuyendo así el desarrollo profesional y personal de los trabajadores y a la competitividad empresarial” (art. 4.1 LFPE).

Los resultados de esta planificación estratégica constarán en un informe anual y en un escenario plurianual. El informe anual deberá incluir la identificación de las ocupaciones con mejores perspectivas de empleo, las necesidades formativas de los trabajadores y las recomendaciones concretas que se deberán considerar a la hora de programar la oferta formativa dirigida a trabajadores ocupados y desempleados (art. 4.3 LFPE).

Por su parte, el escenario plurianual es un instrumento que actúa como marco de planificación estratégica de todo el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Está elaborado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social con el previo informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo. Para el diseño de este instrumento colaborarán las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, las comunidades autónomas, las estructuras paritarias sectoriales y las organizaciones representativas de autónomos y de las entidades de economía social. Tiene como objetivo que el sistema responda a las necesidades formativas de tanto trabajadores como de las empresas y debe también dar una estabilidad a los agentes implicados para poder conseguir que se invierta en formación. Deberá incluir, la evolución previsible de la economía española, los sectores en situación de crecimiento, las competencias transversales a las que se les deberá dar atención prioritaria, los objetivos de atención prioritaria y la estimación de los recursos financieros para el sistema de formación profesional para el empleo (Cordero, 2018 y art. 5 LFPE).

### **3.1.2. Tipos de formación profesional para el empleo**

Existen tres tipos de formación profesional para el empleo dirigidos a dar respuesta inmediata a las distintas necesidades individuales y del sistema productivo:

- Formación programada por las empresas para sus trabajadores.

- Oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores ocupados: se constituye por los programas de formación sectoriales y los programas de formación transversales, así como los programas de cualificación y reconocimiento profesional.
- Oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores desempleados: incluye diferentes programas de formación, así como los dirigidos a cubrir las necesidades detectadas por los servicios públicos de empleo, los programas específicos de formación y los programas formativos con compromisos de contratación.

A parte de estos tres tipos de formación, existen también otras iniciativas de formación profesional para el empleo. Son las “relativas a los permisos individuales de formación, la formación en alternancia con el empleo, la formación de los empleados públicos y la formación no financiada con fondos públicos desarrollada por centros y entidades de iniciativa privada destinada a la obtención de certificados de profesionalidad” (art. 8.1 LFPE). Todas las iniciativas de formación profesional para el empleo están dirigidas a la obtención de las competencias y cualificaciones profesionales y a su mejora y actualización permanente.

### **3.1.2.1. Formación programada por las empresas**

La formación programada por las empresas debe guardar relación con la actividad empresarial y adecuarse a las necesidades formativas de las empresas y sus trabajadores (art. 9 RFPE). Estas acciones formativas “deben responder a las necesidades formativas reales, inmediatas y específicas de la empresa y de sus trabajadores, y en ellas pueden participar los trabajadores asalariados en activo en dichas empresas, los trabajadores fijos-discontinuos en períodos de no ocupación, los trabajadores que durante la acción formativa accedan a la situación de desempleo, y los trabajadores afectados por medidas temporales de suspensión de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción” (Martín et al., 2017, pp. 474-475). Las empresas pueden organizar la formación de sus trabajadores por sí mismas, impartiendo la misma empresa la formación, o recurriendo a la contratación de entidades formativas acreditadas (art. 14.1 RFPE). La Administración Pública competente es el correspondiente en ocuparse del seguimiento, control y evaluación de la formación programada por las empresas. El servicio Público de Empleo Estatal es el que se hace cargo de las empresas con centros de trabajo en más de una comunidad autónoma, y será la propia comunidad autónoma la encargada en el caso de que las empresas tengan todos sus centros de trabajo en la misma comunidad autónoma (art. 10 RFPE).

Cabe la posibilidad de que varias empresas se agrupen para organizar la formación por razones de eficacia empresarial, con el fin de gestionar de forma

conjunta los créditos de formación. En el caso de que las empresas tengan menos de 100 trabajadores, éstas podrán agruparse con criterios territoriales o sectoriales. En el caso de un grupo de empresas o una red empresarial<sup>10</sup> las acciones formativas se podrán desarrollar e impartir, de igual manera, con medios propios o recurriendo a la contratación externa.

Las empresas o entidades organizadoras de las acciones formativas tendrán que cumplir con varias obligaciones (art. 14.4 RFPE):

- Contratar a la entidad de formación acreditada.
- Comunicar el inicio y la finalización de las acciones formativas.
- Comprobar que la formación se ajuste a la actividad empresarial.
- Entregar la documentación necesaria a la empresa que organice la formación de los trabajadores de la empresa.
- Facilitar a los órganos de control y evaluación los documentos que justifiquen la formación realizada.
- Estar dispuesto y facilitar a las Administraciones Públicas competentes el seguimiento y control que realicen en relación a la formación.

Las empresas dispondrán anualmente de un crédito de formación que pueden hacer efectivo mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social (art. 11.1 RFPE). La empresa puede utilizar su crédito de formación para formar al número de trabajadores de su plantilla que considere necesario, siempre y cuando se respeten los máximos establecidos por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Las empresas que durante el correspondiente ejercicio abran nuevos centros de trabajo pueden beneficiarse de las bonificaciones cuando incorporen a su plantilla nuevos trabajadores. En el caso de las empresas de menos de 50 trabajadores, pueden acumular su crédito de formación con el del siguiente o los dos siguientes ejercicios, siempre que se comunique a la Administración Pública competente (art. 11.3 RFPE). Otra opción es la de que las empresas se agrupen por razones de eficacia empresarial, con el fin de poder gestionar de forma conjunta y eficiente sus respectivos créditos de formación, y además, en el caso de las empresas de menos de 100 trabajadores, pueden agruparse por motivos territoriales o sectoriales (art. 11.5 RFPE).

Las empresas que pueden ser beneficiarias del crédito de formación son “todas las empresas o entidades públicas no incluidas en el ámbito de los acuerdos de formación en las Administraciones Públicas que tengan centros de trabajo en el territorio nacional, cualquiera que sea su tamaño, sector y ubicación, desarrollen formación para sus trabajadores y coticen por formación profesional” (art. 12.1 RFPE). Estas empresas, las beneficiarias del crédito de formación, tienen algunas obligaciones:

---

<sup>10</sup> Se considera el conjunto de empresas relacionadas por vínculos contractuales de concesión, franquicia o distribución, a los efectos del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, tal como indica el artículo 14.1 del RFPE.

- Respetar el derecho de consulta de información de los trabajadores respecto de las acciones formativas.
- Comunicar a la Administración Pública competente el inicio y la finalización de la formación, a través del sistema electrónico del Servicio Público de Empleo Estatal. Es éste quien garantiza a las comunidades autónomas el acceso a esta información, para que puedan establecer su sistema de evaluación, seguimiento y control, y para establecer la oferta formativa de los trabajadores ocupados en su ámbito territorial.
- Detallar todos los gastos de las acciones formativas y de las bonificaciones que apliquen. A la hora de aplicarse las bonificaciones la empresa debe estar al corriente de sus obligaciones tributarias.
- Tener a disposición de los órganos de control competentes la documentación justificativa de la formación y someterse al seguimiento, control y evaluación de éstos.
- Distribuir entre los participantes de las acciones formativas los cuestionarios de evaluación de calidad.

Las empresas deben solicitar antes del inicio de las acciones formativas un informe a la representación legal de los trabajadores respecto de las acciones formativas programadas, y la empresa debe poner a la disposición de la representación legal de los trabajadores un documento que incluya, entre otros datos, el objetivo y la descripción de las acciones formativas, el calendario previsto y el número de participantes entre otros datos. El incumplimiento por parte de la empresa supondrá, en consecuencia, la pérdida del derecho a la bonificación (art. 13.1 RFPE).

Por lo tanto, la empresa debe comunicar el inicio y la finalización de la formación informando de la acción formativa realizada, el número de participantes que ha finalizado la formación, el número de horas lectivas, y el coste total de la formación, antes de que aplique la bonificación correspondiente (art. 15.2 RFPE). La comunicación a la Administración Pública competente se realizará a través del sistema electrónico del Servicio Público de Empleo Estatal (art. 15.3 RFPE). Una vez completado el proceso, las empresas podrán aplicarse anualmente las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social. Los costes de las acciones formativas de las empresas deben quedar indicados en la contabilidad de la empresa, y los órganos de control deben tener a su disposición la documentación justificativa de la realización de la formación, comprobando la exactitud de la información y la realización de la formación bonificada. En el caso de que tras comprobar las bonificaciones aplicadas por las empresas existiera alguna irregularidad, supondría la devolución total o parcial de las bonificaciones aplicadas (art. 18 RFPE).

### **3.1.2.2. Oferta formativa para trabajadores ocupados**

Atendiendo a las necesidades y requerimientos de productividad y competitividad de las empresas, se desarrolla una oferta formativa para trabajadores ocupados, desarrollada por las Administraciones Públicas competentes, cubriendo también las necesidades de adaptación a los cambios del puesto de trabajo, y al desarrollo personal de los trabajadores, de modo que les permita mejorar su empleabilidad. En relación con otras ofertas formativas, ésta tiene el fin de cubrir las necesidades no cubiertas por la formación programada por las empresas para sus trabajadores, tomando como base el informe anual de detección de necesidades formativas (art. 19.1 RFPE).

Las acciones formativas de esta oferta formativa dirigida a trabajadores ocupados serán impartidas por entidades de formación acreditadas. Estas entidades no podrán subcontratar terceros para la impartición y ejecución de las actividades formativas (art. 19.3 RFPE).

La oferta formativa se desarrolla mediante tres programas: programas de formación sectoriales, programas de formación transversales y programas de cualificación y reconocimiento profesional.

#### **3.1.2.2.1. Programas de formación sectoriales**

Los programas de formación sectoriales están compuestos de acciones formativas dirigidas a la formación de trabajadores con el fin de desarrollar acciones formativas y para satisfacer las necesidades de un determinado sector, así como de acciones formativas dirigidas a la recualificación de trabajadores de un sector que está en crisis. Con el fin de cubrir las necesidades formativas de los sectores que suponen nuevos puestos de trabajo y para cubrir las necesidades de formación y recualificación de sus trabajadores, la oferta formativa de estos programas debe anticipar los cambios identificados cada año en la formación profesional para el empleo (art. 20.1 RFPE).

#### **3.1.2.2.2. Programas de formación transversales**

Los programas de formación transversales están compuestos por acciones formativas dirigidas a la obtención de competencias transversales en varios sectores de la actividad económica, con el fin de mejorar la empleabilidad y movilidad intersectorial de los trabajadores, tomando como base el informe anual. Además de esto, se podrán incluir acciones formativas dirigidas a la obtención de las competencias profesionales para el acceso a los certificados de profesionalidad (art. 21.1 RFPE). Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas serán las encargadas en detectar las necesidades formativas y en diseñar y programar las acciones formativas de los programas transversales (art. 21.2 RFPE).

### **3.1.2.2.3. Programas de cualificación y reconocimiento profesional**

En los programas de cualificación y reconocimiento profesional, mediante las Administraciones Públicas competentes, los trabajadores ocupados y desempleados pueden completar la cualificación profesional mediante procedimientos que evalúan y acreditan las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral (art. 22.1 RFPE). Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, por su parte, serán las responsables en detectar las necesidades y en programar los programas de cualificación y reconocimiento profesional de carácter transversal, teniendo de base el informe anual de necesidades formativas (art. 22.2 RFPE).

En cuanto a la evaluación y acreditación de estos programas, las Administraciones responsables habilitarán profesionales expertos en los sectores productivos, con el fin de garantizar el correcto procedimiento de evaluación y control (art. 22.4 RFPE). La evaluación y reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas mediante experiencia laboral también serán una de las partes de la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos de las Administraciones Autonómicas (art. 22.5 RFPE).

A parte de los tres programas mencionados, se diferencia la formación para trabajadores autónomos y de la economía social. En cuanto a esta formación, con el fin de cubrir las necesidades formativas de estos trabajadores, podrán ser partícipes de los programas de formación sectorial y transversal (art. 23.1 RFPE). Serán las organizaciones intersectoriales representativas de autónomos y de la economía social las responsables de la detección de necesidades formativas y del diseño, la programación y la difusión de las acciones formativas (art. 23.2 RFPE).

### **3.1.2.3. Oferta formativa para trabajadores desempleados**

Las Administraciones Públicas competentes son las responsables en sistematizar “una oferta formativa para trabajadores desempleados ajustada tanto a las necesidades formativas individuales, conforme al perfil de cada trabajador, como a las necesidades del sistema productivo, con el objeto de que adquieran las competencias requeridas por el mercado de trabajo y mejoren su empleabilidad” (art. 24.1 RFPE). Para ello, se tienen en cuenta los sectores más innovadores, y se apuesta por las acciones formativas más prioritarias, adaptándose al nuevo modelo productivo, teniendo en cuenta el informe anual de detección de necesidades formativas y de previsiones, siendo coherente con los objetivos de la política de empleo.

Se incluyen, con más preferencia, las acciones formativas dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad y las acciones programadas por las Administraciones



Públicas competentes, dependiendo de las necesidades de la población en situación de desempleo, además de las competencias requeridas por el mercado de trabajo y de los sectores con mayor expectativa en lo que a empleo se refiere, dándole siempre prioridad a los desempleados con bajo nivel de cualificación. Las acciones formativas no serán ejecutadas directamente por las Administraciones Públicas competentes, sino que se realizarán por entidades de formación acreditadas o inscritas, no pudiendo subcontratar terceros para la ejecución de la actividad formativa.

La oferta formativa dirigida a los desempleados se desarrolla mediante los siguientes programas (art. 24.2 RFPE):

- Los programas de formación de los servicios públicos de empleo dirigidos a cubrir las necesidades formativas detectadas en los informes personalizados de inserción y en las ofertas de empleo.
- Los programas de formación dirigidos a personas en situación de desempleo con necesidades formativas especiales que tienen dificultades para su inserción profesional.
- Los programas formativos que incluyan, al dar fin a la formación, compromisos de contratación.

Además de participar en estos programas para desempleados, los trabajadores en situación de desempleo también pueden participar en la oferta para trabajadores ocupados. A parte de esto, estos trabajadores podrán recibir ayudas de transporte, manutención y alojamiento a la hora de participar en las acciones formativas que les corresponda, y en el caso de personas discapacitadas, podrán recibir una ayuda mediante una beca (art. 25 RFPE).

Los que realicen esta oferta formativa podrán realizar prácticas profesionales no laborales en empresas, con el previo acuerdo entre la empresa y la entidad de formación, siempre y cuando las empresas dispongan de tutores cualificados o que tengan experiencia laboral. Para esto, es necesario que se describa el contenido de las prácticas, su duración, lugar, horario y el sistema de tutorías, para poder hacer un seguimiento y la evaluación final. Estas empresas recibirán una compensación económica por cada alumno que realice prácticas profesionales en su empresa. Serán las entidades de formación las que abonen directamente la compensación que le corresponda a cada empresa establecida por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, incluyéndose como concepto subvencionable (art. 24.3 RFPE).

Existen también los programas específicos de formación dirigidos a personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para su inserción laboral, implantadas por las Administraciones Públicas competentes (art. 27.1 RFPE). La impartición de estos programas de formación será realizada por entidades de formación acreditadas, no pudiendo subcontratar terceros para realizar las actividades formativas. Estas entidades de formación acreditadas, tanto públicas como privadas,

recibirán la financiación que las Administraciones Públicas competentes han establecido para estos programas específicos (art. 27.2 RFPE).

En cuanto a los programas formativos que incluyan compromisos de contratación, se realizarán mediante subvenciones concedidas por la Administración Pública competente y podrán ser beneficiarias las empresas o entidades de formación acreditadas o inscritas, siendo estas entidades quienes deben cumplir su compromiso de contratación, en un plazo máximo de seis meses tras la finalización de la acción formativa. Serán las entidades de formación acreditadas y beneficiarias las que impartan estos programas de formación, pero no podrán subcontratar terceros para la ejecución de la actividad formativa, por lo que además de ejecutar la formación deberá contar con medios propios para las funciones de planificación y coordinación del proyecto, asegurando que el desarrollo de las funciones de los organismos de seguimiento y control sea efectivo y satisfactorio (art. 28 RFPE).

Otra opción de la formación dirigida a desempleados son los programas de formación de los servicios públicos de empleo, gestionadas por las comunidades autónomas en sus respectivos ámbitos y por el Servicio Público de Empleo Estatal, que tienen el fin de cubrir las necesidades formativas detectadas y conseguir la inserción o reinserción laboral de los trabajadores en situación de desempleo. En el caso en que la formación no se imparta por las Administraciones Públicas competentes, las acciones formativas las ejecutarán las entidades de formación acreditadas, sin la opción de poder subcontratar un tercero para realizar este trabajo (art. 26.1 RFPE).

En este programa de formación existe la opción, para la financiación de las acciones formativas, de usar el cheque formación. Esta alternativa dirigida a los trabajadores desempleados se emplea para que se les “acredite para realizar acciones formativas concretas dirigidas a mejorar su empleabilidad. En este caso, el trabajador entregará el citado cheque a la entidad de formación seleccionada por él de entre las que cumplan los requisitos de acreditación y/o inscripción establecidos para impartir la formación, que, a su vez, sean seleccionadas por la Administración competente para formar parte del sistema de información y seguimiento específico que se desarrolle al efecto” (art. 6.5.b LFPE). El cheque formación posibilita al trabajador a participar en una actividad formativa sin que le suponga un coste o aportación dineraria directa. La implantación del cheque de formación requiere una consulta previa con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. El ingreso del cheque formación de la Administración Pública competente a la entidad de formación, se realizará tras finalizar la impartición de la acción formativa.

#### **3.1.2.4. Otras iniciativas de formación**

A parte de estos tres tipos de formación profesional para el empleo existen también otras iniciativas de formación, tal y como se ha mencionado anteriormente, así como, los permisos individuales de formación, la formación en alternancia con el empleo y la formación de los empleados públicos.

##### **3.1.2.4.1. Los permisos individuales de formación**

Con el fin de favorecer el desarrollo profesional del trabajador, el permiso individual de formación “es el que la empresa autoriza a un trabajador para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una titulación o acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad, o mediante título universitario propio” (art. 29.1 RFPE). El permiso individual valdrá también para acreditar la experiencia laboral de los trabajadores y deberá realizarse de manera presencial.

Las empresas tienen la posibilidad de financiar los costes de estos permisos con el crédito anual de formación y podrán aplicarse las correspondientes bonificaciones en la cotización de la Seguridad Social (arts. 29.2 y 29.4 RFEP). Las empresas tienen también el derecho a denegar la autorización del permiso individual siempre y cuando sea por razones organizativas o de producción.

##### **3.1.2.4.2. La formación en alternancia con el empleo**

Este tipo de formación consiste en un proceso mixto de empleo y formación, es decir, una formación que permite al trabajador compatibilizar la formación que está recibiendo con tener un puesto de trabajo para poder tener una práctica profesional al mismo tiempo. Esta formación incluye los desarrollados por las Administraciones Públicas, es decir, los programas públicos mixtos de empleo-formación, y la formación dual. Hay becas y otras ayudas para poder realizar esta formación, en el caso de trabajadores en situación de desempleo (art. 30 RFPE).

##### **3.1.2.4.3. La formación de los empleados públicos**

Como el nombre indica, esta formación está dirigida a los empleados públicos y “se desarrollará a través de los programas específicos que se promuevan conforme a lo establecido en los acuerdos de formación que se suscriban en el ámbito de las Administraciones Públicas” (art. 31.1 RFPE). Para la formación de los empleados, tienen la posibilidad de agrupación de varias entidades y también, la opción de ser partícipes de los programas de formación transversales.

### 3.1.3. Modalidades de impartición

Las acciones formativas de la formación profesional para el empleo se podrán impartir en tres diferentes modalidades; mediante modalidad presencial, mediante teleformación, o mediante la modalidad mixta, es decir, una combinación de las dos primeras modalidades.

La modalidad presencial es, tal como indica su nombre, cuando la impartición de la formación se realice de manera presencial, en contacto directo entre los formadores y los alumnos. Este modo de impartir la formación deberá ser, por supuesto, una formación de calidad que tenga como fin adquirir los conocimientos y capacidades relacionados con la formación (art. 4.3 RFPE). En las clases, los grupos de alumnos serán como máximo de 30 participantes, y en cambio, en el caso de que la formación esté relacionada a los certificados de profesionalidad el máximo de participantes será de 20 alumnos (art. 4.4 RFPE). Al final de la formación se deberá realizar la evaluación de la formación impartida.

Esta modalidad de impartir la formación, tal y como se indica en el artículo comparativo de la formación presencial con la modalidad on-line o virtual, cada vez es menos frecuente y menos eficaz en algunos aspectos, ya que “la sociedad actual plantea en todos los rincones del mundo el reto y la necesidad de utilizar las nuevas tecnologías como parte inherente de cualquier acción que desarrollan las organizaciones” (Quesada, Espona, Ciraso y Pineda, 2015, p. 22).

Otra de las modalidades de impartición es la de teleformación. Esta modalidad debe realizarse a través de una plataforma virtual que sea un proceso de aprendizaje sistematizado para los alumnos y en el que haya comunicación entre alumnos y formadores, haciéndose un seguimiento y una evaluación del proceso de aprendizaje (art. 4.2 RFPE). Se considera teleformación cuando la parte presencial de las acciones formativas sean igual o inferiores al 20% de la formación completa (art. 4.1 RFPE).

Una de las herramientas de la teleformación es la plataforma *E-learning*. Este concepto se puede describir como los “procesos de enseñanza-aprendizaje que se llevan a cabo a través de Internet, caracterizados por una separación física entre profesorado y estudiantes, pero con el predominio de una comunicación tanto síncrona como asíncrona, a través de la cual se lleva a cabo una interacción didáctica continuada. Además, el alumno pasa a ser el centro de la formación, al tener que autogestionar su aprendizaje, con ayuda de tutores y compañeros” (Universidad de Sevilla, 2018). De esta manera, con una formación más flexible, la formación se adapta de mejor manera a las necesidades de los estudiantes, con la posibilidad de realizar la formación en cualquier lugar y a cualquier hora. Existen también otras plataformas

virtuales de formación, así como, *B-learning*<sup>11</sup>, *M-learning*<sup>12</sup>, *T-learning*<sup>13</sup> y *W-learning*<sup>14</sup>, siendo éstos menos relevantes que el mencionado *E-learning* (Viñas, 2017), ya que “el desarrollo del *E-learning* a nivel de creación de nuevos productos y herramientas de aprendizaje mediado electrónicamente, es una de las áreas de mayor expansión en educación y formación” (Quesada et al., 2015, p. 4).

La impartición de la formación tendrá también asistencia tutorial dirigida al alumnado, por lo que, por cada 80 alumnos deberá haber como mínimo un tutor, para que sea capaz de atender a cada participante de la formación. Estos tutores deberán contar con experiencia o formación en referencia a impartir la formación mediante esta modalidad (art. 4.2 RFPE).

Por último, existe también la modalidad mixta, la cual, tal como se ha mencionado con anterioridad, es una combinación entre la modalidad presencial y la teleformación. Los límites de esta modalidad se aplicarán dependiendo de la modalidad en la que se estén impartiendo las acciones formativas (art. 4.5 RFPE).

Los formadores o tutores que impartan las acciones formativas, sin importancia de en cuál de las tres modalidades se impartan, deben ser graduados en instituciones de educación superior, ya que deben estar capacitados para impartir las acciones formativas a través de sus amplios conocimientos adecuados a la materia que impartan, con las capacidades y competencias necesarias para poder formar a sus alumnos. Las competencias que tengan estos tutores o formadores deberán estar actualizadas constantemente, es decir, deberán tener los conocimientos necesarios más renovados y avanzados en su materia específica, para poder adaptarse a los todos los cambios del mercado de trabajo (París y Tejada, 2017, p. 17).

#### **3.1.4. Financiación**

Las iniciativas de formación profesional para empleo se financian a través de los fondos procedentes de la cuota de formación profesional que aportan las empresas y los trabajadores, acorde con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, a través de las aportaciones específicas establecidas en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, a través de los fondos de las comunidades

---

<sup>11</sup> Es el apoyo a la enseñanza presencial, es decir, combina la enseñanza presencial con la tecnología no presencial.

<sup>12</sup> También considerada aprendizaje móvil, es decir, formación a distancia realizada a través de tecnologías móviles.

<sup>13</sup> Se utilizan nuevas tecnologías para el desarrollo de la formación, tanto de forma presencial como de forma virtual.

<sup>14</sup> La formación a distancia cooperativa.

autónomas y a través del Fondo Social Europeo u otras ayudas europeas (art. 6.1 LFPE). El Ministerio de Empleo y Seguridad Social elaborará anualmente una propuesta de distribución del presupuesto destinado a la financiación del sistema de formación profesional para el empleo, y esta propuesta deberá someterse al informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo (art. 6.2 LFPE).

Se utilizarán diferentes herramientas para aplicar los fondos de formación profesional para el empleo, cada una dirigida a diferentes direcciones, distinguiendo, por ejemplo, entre la formación programada por las empresas para sus trabajadores y la formación para trabajadores ocupados y desempleados.

En el caso de la formación programada por las empresas para sus trabajadores, los fondos de formación profesional se aplican mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, consideradas como crédito de formación, una vez que se finalicen las correspondientes acciones formativas. El importe del crédito se obtiene en función del tamaño de la empresa, aplicando el porcentaje establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado sobre la cantidad ingresada por la empresa en el ejercicio anterior. En cuanto al porcentaje establecido en la disposición adicional 124ª de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (a partir de ahora LPGE), las empresas de 6 a 9 trabajadores deberán aplicar el porcentaje del 100% sobre la cuantía ingresada por la empresa, el 75% en el caso de 10 a 49 trabajadores, el 60% en el caso de 50 a 249 trabajadores y el 50% en el caso de que haya 250 trabajadores o más. En el caso de que la empresa tenga de 1 a 5 trabajadores, no tendrá que aplicar ningún porcentaje, ya que el crédito de bonificación será de 420 euros por empresa. Cabe la posibilidad de reservar el crédito y acumularlo para los siguientes ejercicios, siempre que la empresa tenga menos de 50 trabajadores. En el caso de que la empresa tenga menos de 100 trabajadores, podrán agruparse con otras empresas por motivos territoriales o sectoriales para poder gestionar de forma conjunta sus respectivos créditos de formación (art. 9.4 LFPE y Cordero, 2018).

Cuando la formación esté dirigida a trabajadores desempleados y ocupados, incluyendo las destinadas a trabajadores autónomos, de la economía social y los programas públicos de empleo-formación, los fondos de formación profesional se aplicarán mediante la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva. Podrá también aplicarse a los programas formativos con compromisos de contratación, siempre y cuando las empresas se comprometan a cumplir lo que los contratos establecen. Los servicios públicos de empleo podrán, por su parte, proporcionar un cheque formación a los trabajadores desempleados como alternativa a las subvenciones, de esta manera se les acreditará a realizar acciones formativas que mejoren su empleabilidad. Este cheque formación deberá ser entregado a la entidad de formación seleccionada, siempre que la entidad de formación sea un centro que cumpla los requisitos de acreditación y inscripción que están establecidos. A los

desempleados que participen en acciones formativas se les podrá dar también en concepto de subvención, becas, ayudas de transporte, manutención y alojamiento, y otro tipo de ayudas que permitan al trabajador asistir a la formación (art. 6.5.b LFPE).

Para el ejercicio 2018, la financiación de la formación profesional para el empleo se regula en la disposición adicional 124ª de la LPGE. En ella se especifica que el 50%, como mínimo, de los fondos se destinará a la financiación de los gastos de las iniciativas formativas dirigidas a trabajadores ocupados. De la misma manera, se incluyen las iniciativas de formación programadas por las empresas, los permisos individuales de formación, la oferta formativa para trabajadores ocupados y la formación en las Administraciones Públicas<sup>15</sup>. El 50% restante se destinará a la financiación de los gastos de las iniciativas formativas dirigidas a trabajadores desempleados, así como a los programas públicos de empleo-formación, y a la formación impartida con carácter extraordinario a través de la red pública de centros de formación.

### **3.1.5. Control**

Las acciones formativas de la formación profesional para el empleo deberán tener un seguimiento y control realizadas por las Administraciones competentes, con la finalidad, entre otras, de evitar fraudes en la gestión de los fondos destinados a la formación (Cordero, 2018). Teniendo como base las orientaciones aprobadas en el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, las Administraciones que participan en la gestión de las acciones formativas realizarán un plan anual de seguimiento (art. 17.2 LFPE). Las administraciones competentes, además de comprobar los requisitos y formalidades, deberán evaluar los resultados de las acciones formativas, contribuyendo a la calidad de la misma. El seguimiento de estas acciones formativas se podrá realizar o en su totalidad, o teniendo una muestra estadística representativa como base. En este caso, deberán realizarse cuestionarios y entrevistas a los participantes sobre la calidad de la formación, al igual que se realizará una evaluación en las entidades de formación de la calidad y de los resultados de formación (art. 17.1 LFPE).

Para el control que corresponde a las Administraciones competentes se utilizarán todas las herramientas necesarias para detectar y poder evitar infracciones o casos de incumplimiento, y en el caso de que no se consiguiera evitar la infracción, sería el encargado también en sancionar<sup>16</sup> la infracción cometida (art. 18.1 LFPE). En consecuencia, La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, encargado del seguimiento

---

<sup>15</sup> Se incluyen la formación para el desarrollo de funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social en las Administraciones Públicas. Se destina un 6,165% de la financiación de los gastos de las iniciativas formativas dirigidas a trabajadores ocupados.

<sup>16</sup> Las sanciones que se deben aplicar se regulan en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social y por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

y control, deberá contar con la especialización necesaria de la materia de formación profesional para el empleo y por esto se constituye la Unidad Especial en Inspección. Esta unidad recibirá la información del Servicio Público de Empleo Estatal y de los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas para poder realizar anualmente un programa de inspección, con la ayuda de las Direcciones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y con la ayuda de las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social (art. 18.2 LFPE).

Cabe la posibilidad de que el seguimiento y control de la formación la hagan entidades externas especializadas, es decir, que las Administraciones públicas recurran a ella y por el que no se podrá destinar más del 5% de los fondos totales de la formación (art. 18.3 LFPE).

### **3.1.6. Sistemas de información, evaluación y calidad**

En relación con el Sistema de Formación Profesional para el Empleo se establece un sistema integrado de información, en la que se incluye información completa y actualizada de todas las actividades formativas a nivel nacional. La información se recogerá en un fichero accesible para las Administraciones competentes, y posteriormente se realizará una evaluación de su impacto en relación a la empleabilidad de los trabajadores (art. 20.1 LFPE).

El Servicio Público de Empleo Estatal, en colaboración con las comunidades autónomas desarrollará tres instrumentos para la difusión del sistema: la Cuenta de Formación, el Catálogo de Especialidades Formativas y el Registro Estatal de Entidades de Formación.

La Cuenta de Formación tiene la finalidad de que toda la formación recibida por los trabajadores a lo largo de su vida laboral, de acuerdo con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y con el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, se inscriba en esta cuenta asociada al número de afiliación a la Seguridad Social. La labor de anotar en la Cuenta de Formación corresponde a los Servicios Públicos de Empleo, teniendo también la responsabilidad de que la información que se incorpore en la cuenta sea fiable (art. 20.2 LFPE). Así, es un instrumento que “permitirá acreditar de manera fehaciente la formación que ha recibido el trabajador, el tiempo que permitirá adecuar la que pueda recibir en el futuro, así como garantizar la eficiencia en la gestión de los recursos públicos destinados a la formación profesional” (Cordero, 2018, p. 9).

El Catálogo de Especialidades Formativas contiene la oferta formativa que se desarrolla en el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como los requisitos mínimos que deben tener el personal docente, los participantes y las instalaciones de impartición de la formación. Este Catálogo está desarrollado por el Servicio Público de Empleo Estatal y deberá estar permanentemente actualizado,



para que, de esta manera, se puedan incorporar nuevas especialidades formativas y se pueda dar respuesta a las demandas de formación (art. 20.3 LFPE).

El Registro Estatal de Entidades de Formación incorpora “información relativa a la calidad y los resultados de la formación impartida por las entidades de formación inscritas sobre la base de indicadores objetivos y transparentes” (Cordero, 2018, p. 9). El registro estará permanentemente actualizado por el Servicio Público de Empleo Estatal, en coordinación con los registros de las comunidades autónomas (art. 20.4 LFPE).

A la finalización de las acciones formativas se realizará una evaluación permanente de los resultados, para poder conocer el impacto de la formación que se ha realizado en referencia a la mejora de la cualificación de los trabajadores y en relación con el acceso y mantenimiento de empleo, la adecuación a las necesidades del mercado laboral, la mejora de la competitividad empresarial y la eficiencia de los recursos económicos empleados. Para ello, el Servicio Público de Empleo Estatal, con la ayuda de las comunidades autónomas y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, tras someterse a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, deberá realizar año tras año un plan de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia. A la hora de desarrollar el siguiente plan anual se deberán hacer las modificaciones que se requieran para poder mejorar el anterior plan (art. 21.1 LFPE).

A parte de esto, se podrán realizar otro tipo de evaluaciones con el fin de llegar a los objetivos previamente establecidos. Esta evaluación no se realizará por los órganos de participación del Sistema de Formación Profesional para el Empleo, si no por entidades externas especializadas (art. 21.4 LFPE).

Por otra parte, los órganos competentes en gestionar, programar y controlar la formación profesional para el empleo, en su evaluación permanente deberán incluir, tal como indica el artículo 21.2 de la LFPE:

- Un estudio del análisis del mercado, indicando las necesidades de formación.
- Objetivos previos específicos.
- La medición del impacto de los conocimientos adquiridos.
- Una evaluación de la satisfacción de alumnos y empresas participantes.
- El análisis de conclusiones y recomendaciones.

Tras este proceso, las Administraciones competentes publicarán los resultados de las evaluaciones.

Una de los fines de la evaluación de las acciones formativas es que la formación sea de calidad. Con las previsiones y recomendaciones de las Administraciones

competentes de evaluación y con sus objetivos, los Servicios Públicos de Empleo se guiarán para poder asegurar un Sistema de Formación Profesional para el Empleo de calidad. En el caso de las entidades de formación que impartan acciones formativas para trabajadores ocupados y desempleados, deberán suscribir un compromiso de calidad en la gestión, transparencia y eficiencia en la utilización de recursos públicos, antes de recibir alguna subvención (art. 22 LFPE).

### **3.2. Contratos formativos**

Dentro de la formación profesional para el empleo existen diferentes contratos formativos que constan de dos modalidades de contratos, el contrato en prácticas y el contrato para la formación y el aprendizaje. Tal como indica el artículo 4 del LET, los trabajadores tienen 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” (art. 4.2.b LET). Estas dos modalidades de contratos formativos se centran en mejorar la empleabilidad de los trabajadores, formándoles, y está dirigido, sobre todo, en la formación de los jóvenes. El contrato en prácticas y el contrato para la formación y el aprendizaje son de carácter temporal, utilizados como instrumentos formativos de la política de empleo, “como modalidad de fomento de empleo, como contrato de empleo juvenil, como vía de inserción en el mercado de trabajo de colectivos con especiales dificultades...” (Quesada, 2012), y serán las empresas los centros de formación utilizados para realizar esos contratos formativos. El fin de éstos es la inserción laboral de los jóvenes y fomentar su empleo, en especial de los que tienen menos formación o ninguna titulación (Palomeque et al., 2016).

#### **3.2.1. Contrato en prácticas**

El contrato de trabajo en prácticas podrá realizarse por quienes hayan obtenido un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, quienes tengan títulos oficiales equivalentes o quienes tengan los correspondientes certificados de profesionalidad (art. 11.1 LET). Se incluyen también las personas que hayan obtenido la titulación en un tiempo menor a 5 años, o 7 años en el caso de personas que tengan el 33% o más de minusvalía, y a personas que tengan menos de 30 años (Palomeque et al., 2016). Estos límites se establecen por “la necesidad de garantizar una proximidad entre la finalización de los estudios y las prácticas que se desarrollan a través de este contrato” (Moreno, 2010, p. 129).

El objetivo del contrato en prácticas es, por un lado, la prestación de unos servicios a la empresa con su remuneración, y por otro lado, poner en práctica los conocimientos previamente adquiridos mediante la realización del trabajo, por lo que el trabajo que desempeñe deberá ir acorde con los estudios realizados (Palomeque et

al., 2016). Por lo que el contrato en prácticas es la “adquisición de una experiencia profesional práctica adecuada a su nivel de estudios que les van a permitir el desempeño de una profesión u oficio y les va a facilitar su inserción laboral” (Moreno, 2010, pp. 125-126). Serán los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior los que determinen los puestos de trabajo para este contrato (art. 11.1.a LET).

Los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, siempre y cuando respete los límites establecidos, es decir, la duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años. En caso de que el trabajador no pudiese realizar su trabajo temporalmente<sup>17</sup>, se interrumpirá el cómputo de la duración del contrato (art. 11.1.b LET).

Existe la posibilidad de que antes de empezar el periodo en prácticas se realice un periodo de prueba. Este periodo de prueba no podrá ser superior a un mes en el caso de que el trabajador posea un título de grado medio, y a dos meses en el caso de que el trabajador posea un título de grado superior. En el caso de que el trabajador posea un certificado de profesionalidad, dependerá del nivel del certificado. Una vez que se termine el contrato en prácticas y el trabajador continuase en la empresa, no se podrá empezar un nuevo periodo de prueba (art. 11.1.d y f LET).

Una vez que se dé comienzo al contrato de prácticas, ningún trabajador podrá estar contratado en la misma o distinta empresa para más de 2 años, ni en el caso de que se trate de una titulación o certificado de profesionalidad diferente. En el caso de los títulos de grado, máster o doctorado, si que se podría realizar otro periodo de prácticas, salvo que la diferente titulación la hubiese obtenido antes de empezar la contratación del primer periodo de prácticas. Si a la finalización del contrato en prácticas el trabajador continuase en la empresa, la duración de las prácticas se acumulará a efecto de antigüedad en la empresa (art. 11.1.c y f LET). Estas restricciones se establecen para evitar posibles abusos por parte de los empresarios y se incita a que se contrate al trabajador a la finalización del contrato en prácticas (Moreno, 2010).

En lo referente a la retribución que recibirán los trabajadores en el contrato en prácticas, lo fijarán los convenios colectivos. Esta retribución no podrá ser inferior al 60% en el primer año o al 75% en el segundo año del salario fijado para el trabajador que desempeñe el mismo trabajo que el trabajador en prácticas (art. 11.1.e LET). Por supuesto, el salario no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional (Palomeque et al., 2016).

---

<sup>17</sup> En caso de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia o paternidad.

### 3.2.2. Contrato para la formación y el aprendizaje

El contrato para la formación y el aprendizaje es otro de los contratos formativos, y este contrato tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores, en alternancia con la actividad laboral en una empresa con actividad formativa, obteniendo así conocimientos que proporcionen una capacitación profesional al trabajador. Consiste en adquirir la formación tanto teórica como práctica necesaria para poder desempeñar adecuadamente un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, centrándose sobre todo en la formación y en consecuencia en la inserción de jóvenes sin la adecuada experiencia profesional en el mercado de trabajo (art. 11.2 LET y Palomeque et al, 2016).

Este contrato podrán realizarlo trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años que no tengan ninguna cualificación profesional o titulación reconocida para poder realizar un contrato en prácticas. Sin embargo, cuando la tasa de paro sea mayor al 15%, el máximo de edad aumentará a los 30 años. En el caso de personas que tengan alguna discapacidad o de personas que pertenezcan a colectivos de exclusión social<sup>18</sup>, no habrá límite máximo de edad (art. 11.2.a LET y Palomeque et al., 2016).

El contrato deberá realizarse por escrito, y deberá constar el oficio en el que va a desempeñar sus labores de aprendizaje, el tiempo que se dedique a la formación, la duración del contrato y los datos del tutor que le sea asignado al alumno, incluyendo el nivel de cualificación del mismo (Palomeque et al., 2016, p. 580).

La formación deberá impartirse en un centro formativo o en la propia empresa si dispone las instalaciones y personal adecuado para poder acreditar las competencias o cualificaciones profesionales, y “se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador” (art. 11.2.d LET). La formación podrá ser recibida en la modalidad presencial, teleformación o mixta, y será acreditada y el trabajador podrá solicitar la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o acreditación parcial acumulable a la Administración pública competente. Por su lado, la actividad laboral que desempeñe el trabajador en la empresa, deberá tener relación con las actividades formativas y la formación que ha recibido (art. 11.2.d y e LET).

Tanto los empresarios como el trabajador tienen que cumplir ciertos requisitos para este contrato para la formación y el aprendizaje. El empresario, por su parte, deberá proporcionar el trabajo efectivo adecuado al trabajador en formación, deberá

---

<sup>18</sup> Tal como indica la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, algunas de las causas de exclusión social se debe a las transformaciones que experimenta la economía, la sociedad, los avances tecnológicos y los cambios en los hábitos laborales y en los sistemas de organización de trabajo.

conceder los permisos necesarios para la asistencia a la formación teórica, y deberá asignar un tutor para dirigir el proceso. Este tutor debe tener la cualificación o experiencia laboral que la formación requiere, y podrá ser el propio empresario si cumple estos requisitos. En cuanto al trabajador que esté recibiendo la formación, deberá prestar trabajo efectivo, recibir formación y asistir y llegar a tiempo a las clases teóricas de esta formación (Palomeque et al., 2016, pp. 579-580).

En un principio, la duración mínima del contrato es de un año y máxima de 3 años, pero, se podrán establecer diferentes duraciones del contrato mediante convenio colectivo, por motivos de organización o producción de las empresas. En este caso, la duración mínima cambiaría a 6 meses, mientras que el máximo seguiría siendo de 3 años. Cuando el contrato es inferior a lo establecido legalmente, con el acuerdo de las dos partes, se podrá prorrogar hasta dos veces, siempre y cuando la duración de cada prórroga no sea inferior a 6 meses ni superior a 3 años. En el caso de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, supondrá la suspensión del contrato. Dentro de la duración del contrato, el tiempo de trabajo efectivo, compatible con las actividades formativas que realice el trabajador, no podrá ser superior al 65% el primer año ni al 85% el segundo y tercer año de la jornada máxima establecida en el convenio colectivo o de la jornada máxima legal (art. 11.2.b y f LET).

En cuanto a la retribución que recibirá cada trabajador en el contrato para la formación y el aprendizaje, se estipulará según lo establecido en el convenio colectivo, dependiendo del tiempo de trabajo efectivo realizado, por lo que se establecerá en proporción a lo trabajado. Esta retribución no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en ningún caso (art. 11.2.g LET).

Cuanto termine la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, exceptuando que el trabajador sea contratado para obtener una distinta cualificación profesional, el trabajador no podrá ser contratado por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación (art. 11.2.c LET).

### **3.3. El sistema de formación profesional dual**

Además de los contratos formativos, el contrato en prácticas y el contrato para la formación y el aprendizaje, desarrollados en los anteriores apartados, existen otras iniciativas de formación, así como el sistema de formación dual. Este sistema se regula por el RD 1529/2012, de 8 de noviembre, donde se establecen las bases de la formación profesional dual (a partir de ahora RFPD), y se desarrolla posteriormente por la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre. El sistema de formación profesional dual empezó inicialmente en Alemania y desde Europa se aconsejó implantar este sistema en los países de la Unión Europea, ya que “la formación profesional dual era

un eje fundamental en los itinerarios formativos de los jóvenes” (Sotomayor, 2017, p. 2). Esta medida se implantó en España dado al paro juvenil de ese momento, ya que era del 57,2% en el primer trimestre del año 2013, y se corroboró que en el resto de los países europeos era mucho menor por un denominador formativo común, la formación profesional dual (Sotomayor, 2017).

Fue en el curso académico 2013-2014 cuando se puso en marcha, dando formación a 4292 alumnos, contando con 172 centros educativos y 513 empresas colaboradoras, en las 15 de las 17 comunidades autónomas. Para el siguiente curso académico estas cifras aumentaron considerablemente, triplicándose el número de empresas asociadas y duplicándose el número tanto de matriculaciones como de centros formativos. Estas cifras han seguido subiendo ya que la formación dual es una medida que está cogiendo relevancia en los últimos años (Sotomayor, 2017, p. 1).

Tal como indica el RFPD, la formación profesional dual es “el conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo” (art. 2 RFPD). Los destinatarios de la formación profesional dual serán las personas que carezcan de una cualificación profesional y que tengan entre 16 y 30 años, en el caso de personas con algún tipo de discapacidad o de exclusión social no tendrán el mencionado límite de edad (Sotomayor, 2017, p. 2). Estas acciones formativas de desarrollarán de diferentes maneras, dependiendo del lugar donde se imparta la formación (art. 3 RFPD):

- La formación se imparte exclusivamente en un centro formativo.
- La formación se imparte con la participación de la empresa, es decir, son las empresas las que facilitan a los centros de formación las instalaciones o los expertos para poder llevarla a cabo. De esta manera, se imparte total o parcialmente los módulos profesionales o formativos.
- La formación se imparte tanto en la empresa acreditada como en el centro de formación, es decir, algunos módulos profesionales o formativos se impartirán en la empresa, siempre y cuando esté acreditada para ello, y otros módulos en los centros de formación.
- La formación se comparte entre el centro de formación y la empresa y consiste en coparticipar en distinta proporción en la enseñanza y el aprendizaje tanto en la empresa como en el centro de formación.
- La formación se imparte exclusivamente en la empresa.

Para poder impartir la formación, en el caso de que las actividades formativas se realicen en los centros de formación, deberán cumplir con los requisitos establecidos para su acreditación, y los Servicios Públicos de Empleo deberán incluirlos en los registros oportunos. En el caso de que la formación se imparta en la empresa, ésta

deberá disponer de las instalaciones y el personal adecuado ello. Deberá también estar autorizada para poder ofertar la formación de los ciclos formativos o estar acreditada para poder impartir la formación dirigida a obtener los certificados de profesionalidad (art. 18 RFPD).

La duración de la formación profesional dual será la necesaria para obtener el título de formación profesional, el certificado de profesionalidad o el certificado parcial acumulable. La duración de la formación deberá ser respetada y se especificará en el acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato (art. 19 RFPD).

La formación profesional dual tiene múltiples ventajas y es que “el alumno desde el primer momento puede entrar a formar parte de la empresa y esta unión se puede prolongar en el tiempo durante los tres años formativos. Crea una pasarela de contacto entre el mundo formativo y el laboral, respondiendo así a las demandas del sector empresarial que busca trabajadores con una experiencia laboral previa” (Sotomayor, 2017, p. 3). A pesar de esto y del crecimiento de la formación profesional dual en España, tal como se ha mencionado anteriormente, el porcentaje de alumnos matriculados para este sistema es muy bajo comparándolo con el número total de matriculaciones en formación profesional. Por ello, se puede decir que a pesar del crecimiento de este sistema, aun no se ha desarrollado tanto como se quería en un principio. Esto se debe a la falta de compromiso de muchas empresas y a la cultura española, ya que existe la tendencia de cursar estudios universitarios y se le quita valor a la formación profesional en general, y en este caso a la formación profesional dual (Sotomayor, 2017).

#### **4. CONCLUSIONES**

El objetivo de este trabajo se centra en analizar la formación profesional para el empleo, como respuesta a la situación actual del empleo en España. Para ello, hay que desarrollar los motivos por los que se ha llevado a tomar las decisiones a lo que a formación se refiere, y exponer los motivos de la importancia de la formación profesional en todos sus ámbitos de hoy en día.

La formación profesional, y por consiguiente, el subsistema de la formación profesional para el empleo ha sufrido muchos cambios y ha cogido especial relevancia en los últimos años. Uno de los motivos es la crisis económica y social que se está sufriendo en los últimos años, lo que ha conllevado a que, por un lado, los trabajadores en situación de desempleo hayan aumentado considerablemente, y por otro lado, que los jóvenes consigan trabajo cada vez sea más difícil. En consecuencia, la tasa de paro ha aumentado notablemente en este periodo actual de crisis. Para abordar este problema una de las soluciones ha sido la formación de los trabajadores

tanto ocupados como desempleados, y la formación de los jóvenes, ya que la tasa de jóvenes desempleados, en especial, es alarmante.

La formación profesional tiene su origen y se regula por la LFP en el año 2002, donde se empezó a regular el Sistema de Cualificaciones y Formación Profesional que tenía el fin responder con eficacia a las demandas sociales y económicas del momento. En esta Ley se empezaron a desarrollar las acciones formativas para acreditar los conocimientos y capacidades de los trabajadores, es decir, se acreditaban las competencias profesionales que los trabajadores habían adquirido mediante formación o experiencia laboral, dentro del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. De esta manera, los trabajadores podían demostrar mediante las cualificaciones profesionales, la acreditación de sus conocimientos o experiencia en el ámbito que se hubiese realizado la formación.

Esta formación profesional, en el ámbito del sistema educativo, o formación inicial, cubre sólo las necesidades de formación de los trabajadores, dando el paso de acreditar esas competencias. Por otra parte, en el subsistema de la formación profesional para el empleo, se desarrollan la formación profesional ocupacional y continua, relacionadas directamente con el empleo. La formación ocupacional se encarga de dar formación a los trabajadores que se encuentran en actual situación de desempleo, y con la formación continua, por su lado, se busca el dar una formación a lo largo de toda la vida de los trabajadores. De esta manera, se obtiene que el trabajador mejore su empleabilidad y que se adapte a los posibles cambios que pueda sufrir en su trabajo.

La formación profesional para el empleo es, por lo tanto, la formación que se imparte con la finalidad directa del empleo. Este sistema se regula en la LFPE del año 2015, y se desarrolla más adelante en el RFPE del año 2017. Con la formación profesional para el empleo se quiere dar respuesta inmediata al problema relacionado con el empleo en España, ya que se puede apreciar que este sistema sigue en constante desarrollo para poder resolver los problemas actuales.

Una de las medidas dentro la formación profesional para el empleo es la de combinar la formación con la experiencia laboral, y para ello existen diferentes contratos formativos. Por un lado, el contrato en prácticas está dirigido a los estudiantes que hayan obtenido un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o quienes tengan títulos oficiales equivalentes. Con este contrato formativo se pretende que los estudiantes pongan en práctica en una empresa los conocimientos que han adquirido. Por otro lado, el contrato para la formación y el aprendizaje es una combinación de formación y práctica que consiste en adquirir la formación tanto teórica como práctica necesaria para poder desempeñar adecuadamente un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.



Otra iniciativa de formación es la formación profesional dual. Esta formación es la más actual ya que se desarrolla en el RFPD de 2012 y se pone en marcha en el curso académico 2013-2014. Tal como indica el mismo RD, es el conjunto de acciones e iniciativas formativas mixtas de empleo y formación. Tiene la finalidad de adquirir las competencias profesionales en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Con estas iniciativas de formación se pretende que el alumno una vez acabada su formación o mientras se esté formando, empiece a poner en práctica sus conocimientos en un puesto de trabajo en una empresa. Esto puede suponer de gran ayuda para el alumno de cara al futuro, ya que adquirirá las habilidades necesarias para poder emplearlas en su futuro empleo.

Tras analizar las medidas adoptadas, como conclusión final se puede decir que la formación profesional y la formación profesional para el empleo son la clave para poder superar el actual problema de desempleo, ya que la formación de los trabajadores y sobre todo de los jóvenes es muy importante para mejorar su empleabilidad y para mejorar sus conocimientos y competencias para poder desempeñar su trabajo de manera adecuada. En cuanto a la formación de los jóvenes y para superar su actual situación relacionada con el empleo, el contrato en prácticas, el contrato para la formación y el aprendizaje y la formación profesional dual tienen que ser las iniciativas formativas que se deben impulsar. Sin embargo, a pesar de las mejoras y medidas adoptadas en este ámbito, la formación profesional no tiene todavía la relevancia que debería, ya que, por ejemplo, en el caso de la formación profesional dual, a pesar del crecimiento que ha tenido desde su implantación, aun no ha tenido la trascendencia esperada.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

Barroso, J.M. (2012). *Europa 2020: la estrategia europea de crecimiento*. Disponible en [https://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Departamentos/CiudadaniaDerechosSociales/Areas/PJ\\_04\\_Informacion\\_de\\_la%20Union\\_europea/01\\_Europe\\_Direct\\_Aragon/Publicaciones%20de%20la%20Union%20Europea/Europa%202020%20-%20la%20estrategia%20europea%20de%20crecimientoB.pdf](https://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Departamentos/CiudadaniaDerechosSociales/Areas/PJ_04_Informacion_de_la%20Union_europea/01_Europe_Direct_Aragon/Publicaciones%20de%20la%20Union%20Europea/Europa%202020%20-%20la%20estrategia%20europea%20de%20crecimientoB.pdf)

Bonillo, L. (2018). *Acciones formativas y PIF*. Fundación Estatal para la formación en el empleo.

Consejo Económico y Social (2009). Sistema educativo y capital humano. Recuperado de <http://www.ces.es/documents/10180/18510/Inf0109>

Consejo Económico y Social (2015). Competencias profesionales y empleabilidad. Recuperado de <http://www.ces.es/documents/10180/2471861/Inf0315.pdf>

Consejo Económico y Social (2015). Economía trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. Recuperado de [http://www.ces.es/documents/10180/3933980/Memoria\\_Socioeconomica\\_CES2015.pdf](http://www.ces.es/documents/10180/3933980/Memoria_Socioeconomica_CES2015.pdf)

Consejo Económico y Social (2016). Economía trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. Recuperado de [http://www.ces.es/documents/10180/4959569/Memoria\\_Socioeconomica\\_CES2016.pdf](http://www.ces.es/documents/10180/4959569/Memoria_Socioeconomica_CES2016.pdf)

Consejo Económico y Social (2017). Economía trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. Capítulo II Empleo y relaciones laborales. Recuperado de [http://www.ces.es/documents/10180/5888552/Memoria-CES-2017\\_capitulo2.pdf](http://www.ces.es/documents/10180/5888552/Memoria-CES-2017_capitulo2.pdf)

Cordero Gordillo, V. (2018). El sistema de formación profesional para el empleo: la Ley 30/2015 y el RD 694/2017. *Trabajo y Derecho*, 42 (1), 1-17.

Estrategia Europa 2020. (2018). Recuperado de [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy\\_es#howisthestrategyimplemented](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_es#howisthestrategyimplemented)

Fundación Estatal para la formación en el empleo (2016). Formación en las empresas. Recuperado de <https://www.fundae.es/Noticias/Noticias/Informe-Anual-de-la-Formaci%C3%B3n-programada-por-las-Empresas-2016.aspx>

Fundación Estatal para la formación en el empleo (2017). Orientaciones de costes. Recuperado de

<https://www.fundae.es/Empresas%20y%20organizaciones/Pages/Guias-Procedimientos-Como-Bonificarte.aspx>

García Morata, I. (2015). *Formación y mercado de trabajo: Análisis y evolución del sistema de Formación Profesional para el Empleo* (tesis doctoral). Universidad de Valencia, España.

Hernández Franco, V. (2012). Formación profesional dual. *Padres y maestros* 348. Página 1

Homs, O. (2016). La implantación en España de la formación profesional dual: perspectivas. *Revista Internacional de Organizaciones* 17. Páginas 7-20

La Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral - TodoFP - Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. (2018). Recuperado de <http://www.todofp.es/sobre-fp/informacion-general/fp-ambito-laboral.html>

Matía Gallo, N. (2015). *Estrategia Europa 2020: La Estrategia Europea para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*. Derecho y Cambio Social. ISSN: 2224-4131

Marhuenda, F., Chisvert, M.J. y Palomares-Montero, D. (2016). La formación profesional dual en España. Consideraciones sobre los centros que la implementan. *Revista Internacional de Organizaciones* 17. Páginas 43-63

Martín Rivera, J. (2016). Los retos de la formación profesional: la formación profesional dual y la economía del conocimiento. *Revista Internacional de Organizaciones* 17. Páginas 141-168

Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutierrez, F. y García Murcia, J. (2017). *Derecho del trabajo*. Madrid, España: Editorial Tecnos (Grupo Anaya, S.A.)

Molina, I. (2016). La formación dual: un nuevo enfoque de la formación profesional. *Revista Internacional de Organizaciones* 17. Páginas 129-139

Moreno Márquez, A. (2010). Los contratos formativos. *Temas laborales*, 107. Páginas 123-161

Palomeque López, M.C. y Álvarez de la Rosa, M. (2016). *Derecho del trabajo*. Madrid, España: Editorial centro de estudios Ramón Areces, S.A.

París Mañas, G. y Tejada Fernández, J. (2017). *El desarrollo de los profesionales de la formación para el empleo: afectación de las transformaciones estructurales, necesidades formativas y factores de calidad*. Revista de Teoría, Investigación y Práctica Educativa número 30. Páginas 15-30. ISSN 1130-5371

Pascual Cendrán, G. (2017). *Luces y sombras del contrato para la formación y el aprendizaje* (trabajo de fin de grado). Universidad Miguel Hernández, España.

Quesada Pallares, C., Espona Barcons, B., Ciraso Calí, A. y Pineda Herrero, P. (2015). *La eficacia de la formación de los trabajadores de la administración pública española: comparando la formación presencial con el eLearning*. Disponible en <http://eprints.whiterose.ac.uk/88166/>

Quesada Segura, R. (2012). Derechos de formación profesional y contratos formativos. *Temas Laborales*, 115. Páginas 165-191

Servicio Público de Empleo Estatal (2017). Síntesis Anual del Mercado de Trabajo. Recuperado de <https://www.sepe.es/indiceObservatorio/buscar.do?indice=1&tipo=1&periodo=anual&ambito=Nacional&tema=&idioma=es>

Sevilla, C. (2018). e-Learning. Definición y Características. Recuperado de <http://www.cfp.us.es/e-learning-definicion-y-caracteristicas>

Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional - Incual. (2018). Recuperado de <http://incual.mecd.es/sistema-nacional-de-cualificaciones-y-formacion-profesional>

Soler, M. (2014). *Una mirada sobre la educación: la formación profesional*. Disponible en <https://revistas.upcomillas.es/index.php/padresymaestros/article/viewFile/4435/4252>

Sotomayor Vázquez, A. (2017). *Implantación y evolución de la formación profesional dual española*. Disponible en <http://revistas.udc.es/index.php/reipe/article/view/reipe.2017.0.07.2525>

Tipos de formación profesional para el empleo. (2018). Recuperado de <https://www.iberley.es/temas/tipos-formacion-profesional-empleo-7611>

Gobierno Vasco (2018). Formación profesional continua - Familias Profesionales y Títulos - Euskadi.eus. Recuperado de [http://www.euskadi.eus/web01-a3hlanar/es/contenidos/informacion/form\\_continua/es\\_2015/continua\\_c.html](http://www.euskadi.eus/web01-a3hlanar/es/contenidos/informacion/form_continua/es_2015/continua_c.html)

Viñas, M. (2017). *La importancia del uso de plataformas educativas*. Revista Letras número 6. Páginas 157-169. ISSN 2524-938X

## **ANEXO LEGISLATIVO**

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio (2002), *de las Cualificaciones y de la Formación Profesional*. BOE-A-2002-12018.

Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre (2003), *por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales*. BOE-A-2003-17588.

Real Decreto 34/2008, de 18 de enero (2008), *por el que se regulan los certificados de profesionalidad*. BOE-A-2008-1628.

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, de 9 de mayo (2008), *que modifica en profundidad y sustituye el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea*. DOUE C 115, 9-5-2008.

Ley 1/2013, de 10 de octubre (2013), *de Aprendizaje a lo Largo de la Vida*. BOPV-2013-4417.

Recomendación Unión Europea 2015/1184 del Consejo, de 14 de julio (2015), *relativa a las orientaciones generales para las políticas económicas de los Estados miembros y de la Unión Europea*.

Ley 30/2015, de 9 de septiembre (2015), *por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral*. BOE-A-2015-9734.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (2015), *por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. BOE-A-2015-11430.

Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre (2015), *por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo*. BOE-A-2015-11431.

Real Decreto 694/2017, de 3 de julio (2017), *por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral*. BOE-A-2017-7769.

Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre (2017), *por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020*. BOE-A-2017-14858.

Ley 4/2018, de 28 de junio (2018), *de Formación Profesional del País Vasco*. BOPV-2018-3494.

Ley 6/2018, de 3 de julio (2018), *de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018*. BOE-A-2018-9268.

Decisión Unión Europea 2018/1215 del Consejo, de 16 de julio (2018), *relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros*.