



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

---

# FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO DE LOS JÓVENES

---

MÁSTER INTERUNIVERSITARIO OFICIAL EN POLÍTICAS TERRITORIALES DE  
EMPLEO

Presentado por:

**Ramón Francisco López Ramírez (Perfil Investigador).**

Tutora:

**Prof. <sup>a</sup>. Dra. D<sup>a</sup> Carmen Moreno de Toro.**

**Curso Académico: 2014/2015.**

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. ESTADO DE LA CUESTIÓN.....	2
3. METODOLOGÍA.....	6
4. OBJETIVOS.....	9
Objetivo 1. Análisis de las políticas formativas en la Unión Europea.	
1. La formación Profesional en la Unión Europea.....	9
1.1 Del Tratado Fundacional a la Carta de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores.....	11
1.2 De la Estrategia de Lisboa a la E.E.E 2010.....	14
1.3 La nueva Estrategia 2020 y el Programa de Aprendizaje Permanente...18	
1.3.1 El colectivo de jóvenes y su formación y empleo en la Unión Europea.....	25
1.4 El Papel del Fondo Social Europeo.....	30
Objetivo 2. Análisis del marco jurídico en materia de formación profesional para el empleo en España. La ley 30/2015 de 9 de septiembre.....	
2. La Formación Profesional para el Empleo en España.....	31
2.1 El reconocimiento del derecho.....	31
a) En la Constitución.....	31
b) En el Estatuto de los Trabajadores.....	33
2.2 Antecedentes.....	40
a) Breve referencia a la Ley 51/1980 de 8 de octubre, Ley básica de empleo. La Formación Profesional Ocupacional.....	40
b) El Real Decreto 1046/2003 de 1 de Agosto regulador de la formación Continua. ....	44
c) El IV Acuerdo Nacional de Formación para el Empleo.....	46
d) El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.....	47
2.3 El subsistema de Formación Profesional para el Empleo. Del RD 395/2007 de 23 de marzo a la Ley 30/2015 de 9 de septiembre.....	50
2.3.1 Objetivos. La Ley 30/2015 de 9 de septiembre.....	50
a) Formación Programada por las empresas.....	53
b) Formación de oferta o subvencionada.....	57
c) Novedad en la financiación.....	59

Objetivo 3. Evaluación de las medidas sobre formación contenidas en la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016.....	60
3.1 La Formación Dual como política activa de empleo.....	60
a) Introducción. La situación de los jóvenes en el mercado de trabajo. Evolución del desempleo y el abandono escolar.....	60
b) Evolución del desempleo juvenil en España y Europa.....	60
c) Evolución de las tasas de abandono escolar en España y en Europa.....	63
3.1.2 La Formación Dual en el ámbito laboral. El Real Decreto 1529/2012 de 8 de noviembre.....	65
a) El contrato para la formación y el aprendizaje.....	66
b) El tejido empresarial de España y Alemania.....	76
3.2 El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa.....	77
3.3 El programa específico para la mejora de la empleabilidad de los menores de 30 años.....	85
3.3.1 Acciones formativas que componen dichos programas.....	85
a) Acciones formativas no dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad completos que contemplan prácticas profesionales no laborales en empresas.....	85
b) Acciones formativas dirigidas a certificados de profesionalidad o módulos de certificados de profesionalidad.....	87
c) Acciones formativas con compromisos de contratación.....	88
d) Acciones formativas para el programa de 2016.....	89
5. CONCLUSIONES.....	91
6. BIBLIOGRAFÍA.....	96



## **1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN.**

El presente trabajo se centra en el análisis de la formación profesional para el empleo de los jóvenes, por cuanto constituye un concepto central en el mundo de las relaciones laborales por ser un instrumento que redundará directamente en la mejora de la empleabilidad del colectivo juvenil, tan denostado en los últimos tiempos.

Para ello, es fundamental analizar, en primer lugar, en qué medida la Unión Europea está haciendo frente a los envites de una duradera crisis económica en el mercado laboral de los jóvenes. Para ello, se analizará el marco jurídico en materia de formación profesional para el empleo en Europa, puesto que la política europea, es la que guía a los Estados Miembro tratando de que todos los países funcionen al “unísono”.

De la política europea emanan las políticas más trascendentales puestas en marcha en materia de formación juvenil en España. Ahí reside, fundamentalmente, la importancia del análisis del marco normativo europeo en materia de formación profesional para el empleo.

Se analizará también, el marco jurídico en formación profesional para el empleo en España, especialmente cómo ha quedado tras la última reforma acometida en septiembre, 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. Esta nueva reforma, modifica los pilares hasta ahora vigentes del anterior modelo, puesto que su importancia, aunque se trate de un apartado eminentemente normativo, es trascendental para comprender como se articula nuestro sistema de formación profesional para el empleo.

Por último, se analizarán las medidas más importantes llevadas a cabo en materia de formación para los jóvenes comprendidas en la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, al objeto de poder conocer su verdadera eficacia. Se tratará de saber, a través del estudio detallado de los diferentes aspectos jurídicos que conforman cada elemento formativo, si realmente existe un equilibrio entre formación y trabajo o si realmente estamos ante meros mecanismos de inserción laboral a bajo coste.

## **2. ESTADO DE LA CUESTIÓN.**

El convulso panorama económico que ha sacudido a España en los últimos años ha tenido como principal consecuencia, un empeoramiento sin precedentes de los muchos problemas estructurales que venimos padeciendo desde hace décadas. Entre estos males, destaca, por su rápido incremento y sus devastadores consecuencias, la tasa de desempleo.

España ha protagonizado, un ascenso meteórico de su tasa de desempleo en ocho años, pasando del 8,5% a finales de 2007 al 21, 20% al tercer trimestre de 2015. Un aumento de casi 13 puntos, que no ha tenido lugar en ningún otro país desarrollado.

Pero este dato, ya conocido, encubre otro aspecto de superior envergadura. Detrás de la cifra anterior se ocultan toda una serie de colectivos que han visto mermadas sus posibilidades de progreso. Entre estos colectivos, destaca la situación del **colectivo juvenil**, sin duda, el colectivo más zarandeado por los azotes de la crisis económica.

Si el colectivo juvenil ya presentaba un problema con una elevada tasa de paro estructural en los años de bonanza, ahora se ha convertido en un auténtico delirio que trae de cabeza a los poderes públicos, tanto españoles como europeos.

Sin ir más lejos, la tasa de desempleo juvenil en nuestro país ha pasado de un 18% en 2007, a un 48% al tercer trimestre de 2015, llegando incluso a superar la barrera del 60% estos años de atrás, cuando más acuciaban las turbulencias económicas.

A tal efecto, desde los poderes públicos se ha apostado, entre otras medidas, por la formación en el ámbito laboral, entendida como una política de empleo destinada a incrementar la empleabilidad del colectivo juvenil.

Se pretende pues, la obtención de una cualificación profesional para jóvenes que, por diferentes causas, no disponen de una preparación profesional suficiente, mediante la combinación de dos procesos en uno: la formación en alternancia con el empleo.

En este sentido, la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, puesta en marcha por el gobierno en febrero de 2013 contempla importantes medidas encaminadas a favorecer principalmente, formación profesional de los jóvenes mediante la adquisición una experiencia laboral.

Se desprende por tanto, que el objetivo principal es la formación de los jóvenes y a tal efecto, destacan la Formación Profesional Dual regulada en el Real Decreto 1529/2012 (en adelante, RD) y manifestada a través de contrato para la formación y el aprendizaje, el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa y los programas específicos de mejora de la empleabilidad para las menores de 30 años.

Con respecto al contrato para la formación, ya fue objeto de una reforma de calado con la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Al respecto, Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Fernando Valdés Dal-Ré y M<sup>a</sup> Emilia Casas Baamonde destacan que la única vinculación entre formación y trabajo transcurría en la reforma tan sólo en la figura del contrato para la formación y el aprendizaje. Dichos autores señalan, además, que este tipo de contrato, por sus propias limitaciones *“no puede canalizar todas las transiciones entre formación y trabajo, menos aún entre trabajo y formación continua o de perfeccionamiento.”*<sup>1</sup>

Las modificaciones que introdujo la Ley 3/2012, fueron posteriormente desarrolladas en el RD 1529/2012 de 8 de noviembre.

Siguiendo este camino, la doctrina ha continuado mostrándose escéptica sobre la eficacia de estas medidas de cara a la formación de los jóvenes.

Así pues, no son pocos los autores que cuestionan el objetivo principal que en teoría se viene predicando de esta modalidad contractual, cual es el de proporcionar una cualificación profesional (acreditada o no), y ello por cuanto ponen en duda ciertos aspectos jurídicos que, según la doctrina, van encaminados a favorecer la inserción laboral, por encima de cualquier otro objetivo, incluida la formación.

En este sentido, Moreno Gené destaca que se trata de una modalidad contractual que premia la inserción laboral de los jóvenes por medio de jugosas reducciones a la S. Social, dejando por tanto la vertiente formativa a un lado pese al supuesto énfasis que en teoría, hace la ley. El profesor Moreno Gené destaca también la escasa presencia de la negociación colectiva en la norma cuando llega a considerarse de vital importancia. Esta

---

<sup>1</sup> RODRÍGUEZ PIÑERO y BRAVO FERRER, MIGUEL; VALDÉS-RÉ, FERNANDO; CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup> EMILIA. “La aplicación de la Reforma Laboral”. Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica, ISSN 0213-0556, N<sup>o</sup> 12, 2013, págs. 1-32. Cit., pag.15

escasa presencia convencional, a su juicio, dificultaría la consecución de los objetivos perseguidos por esta modalidad contractual, es decir, si la negociación colectiva estuviera presente expresamente por la Ley, se aseguraría un mayor grado de consecución de los objetivos formativos que persigue esta modalidad contractual. Todo ello, se analizará con detalle, a lo largo del presente trabajo.<sup>2</sup>

A su vez, Aguilar González analiza el sistema dual en la manifestación de contrato para la formación y el aprendizaje, desde la perspectiva de que supone una materia compleja, pues a juicio de Aguilar González se engloban tres disciplinas distintas (Derecho del Trabajo, Educación y Derecho del Empleo), que combinan la formación que ofrece el sistema educativo con el empleo, con un enfoque dual en cuanto que implica dos lugares de desarrollo como son la empresa y el centro formativo y con el objetivo necesario de lograr la inserción laboral del colectivo juvenil, hasta los 30 años.<sup>3</sup>

Aguilar González manifiesta también, que el sistema dual no se trata de algo nuevo en nuestro país, pues argumenta que ya existía algo parecido al sistema dual, en la vertiente de “alternancia con el empleo” cuyo elemento de conexión era también el contrato para la formación y el aprendizaje.

En la misma línea se manifiesta Fernández Bernat que reitera que el sistema dual no se trata de algo nuevo en España, pues ya existían las Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo.

Además, Fernández Bernat alude a los posibles efectos perniciosos que puede tener la figura del contrato para la formación y el aprendizaje y ello por cuanto, puede convertirse en un incentivo para que los jóvenes provenientes de los últimos cursos de ESO (o de Programas de Cualificación Profesional) que presentan mayores dificultades, rechacen las instituciones escolares y por lo tanto, se consiga el efecto adverso, que es el aumento de la tasa de abandono escolar.

---

<sup>2</sup> MORENO GENÉ, JOSEP. “El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia”. *Temas Laborales*. Núm. 116/112

<sup>3</sup> AGUILAR GONZÁLEZ, M<sup>a</sup> CRISTINA. “El sistema alternativo de Formación Profesional Dual para el Empleo en España” en AA.VV. (Monereo Coord.) *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*. XXXII jornadas universitarias andaluzas de Derecho del trabajo y Relaciones Laborales.

Más incisiva se muestra Nieto Rojas señalando que se trata de figura contractual de “*evidente precariedad*”, y al respecto, argumenta que el salario se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo y que se permite el encadenamiento de contratos para la formación cuando los mismos tengan por objeto una actividad de distinta cualificación profesional a la anterior.<sup>4</sup>

Coincide también, Nieto Rojas con Moreno Gené al resaltar el atractivo económico que supone este modelo contractual en comparación con otras figuras lo que da lugar a una primacía de la inserción sobre la formación.

Por su parte, Pérez del Prado pone el énfasis en la evolución que ha experimentado esta figura contractual, especialmente desde la entrada en vigor del RD 1529/2012, no obstante, recalca también que sigue estando lejos de alcanzar un nivel aceptable atendiendo al volumen de población poco o nada cualificada.<sup>5</sup>

En la misma línea del contrato para la formación se manifiesta la doctrina con respecto al contrato a tiempo parcial con vinculación formativa.

A tal efecto, Moreno Gené, en su artículo “*el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa: un sucedáneo del contrato para la formación*” reitera que esta nueva figura contractual supone volver a optar por la reducción en los costes laborales, más que por la vía formativa que en este caso según argumenta, porque ésta última es prácticamente inexistente según el profesor y ello por cuanto apenas se detalla la características que debe reunir dicha formación.<sup>6</sup>

Más contundente se muestra sobre esta modalidad González Díaz que define al contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, como una de las fórmulas “*más precarias*” que hay en el actual panorama normativo laboral desde que existe el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET.)<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> NIETO ROJAS, PATRICIA; “La formación dual como política activa de empleo. La escasa empleabilidad de los jóvenes sin cualificación como telón de fondo”; Revista de información laboral, ISSN 0214-6045, Nº. 2, 2014. Cit., pag 3.

<sup>5</sup> PÉREZ DEL PRADO, DANIEL. “Desempleo juvenil y formación en Europa: el problema de los “ninis””; Revista de información laboral, ISSN 0214-6045, Nº. 2, 2014.

<sup>6</sup> MORENO GENÉ, JOSEP. “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa: un sucedáneo del contrato formativo” Temas laborales. Núm. 127/2014.

<sup>7</sup> GONZÁLEZ DÍAZ, FRANCISCO A. “Un análisis de los estímulos a la contratación contenidos en la Ley 11/2013.” Revista Doctrinal Aranzadi Social num.8/2013 parte La reforma laboral. Aranzadi. Cit., pag. 18.

El presente trabajo se hace eco de todas estas líneas de investigación, con el fin de poder sintetizar las medidas más relevantes puestas en práctica hasta la fecha de manera detallada, para intentar arrojar luz sobre las limitaciones que dichas medidas presentan.

### **3. METODOLOGÍA.**

El estudio de la materia reviste un carácter complejo, dada la especificidad del objeto de estudio. Para ello, se ha marcado como objetivo la determinación de ciertos elementos fundamentales de la formación para el empleo de los jóvenes, tales como: acción a nivel europeo, estructura del marco normativo en España y acciones puestas en marcha en el ámbito nacional.

Para poder analizar la acción a nivel europeo será necesario indagar primero en los antecedentes, es decir, en la evolución que ha experimentado la política de formación a lo largo de la historia en la Unión Europea, desde los primeros textos fundacionales, hasta nuestros tiempos, marcados por la turbulencia económica.

Para ello, será necesaria la consulta y lectura de diversas fuentes bibliográficas, como ponencias de reconocidos profesionales en la materia, resoluciones y comunicaciones de la Unión Europea en materia formativa.

En segundo lugar, una vez analizado el marco europeo será necesario examinar el actual modelo organizativo de la formación profesional para el empleo en España. Para ello, se hará primero un análisis de la evolución que ha ido experimentado la formación profesional para el empleo en España, cómo queda reflejada en la Constitución, en el Estatuto de los Trabajadores así como los cambios operados en este último tras la reforma de la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Una vez se hayan visto estos antecedentes, el siguiente paso será el de examinar el nuevo escenario que implanta la nueva Ley 30/2015 de 9 de septiembre por el que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. Especialmente, se trata de comprobar paso a paso como han quedado las diferentes iniciativas que conforman el sistema. Dado que se trata de una nueva regulación, actualmente los artículos de investigación al respecto son escasos, por lo que para

realizar este paso será preciso revisar la nueva normativa para poder establecer ciertas comparaciones con respecto al modelo anterior y poder comprobar cuáles son los aspectos que han cambiado.

Por último, vendrá el importante análisis de las medidas puestas en marcha en los ámbitos nacionales y contenidas en la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016. Se trata de comprobar qué derechos a la formación tiene la población joven en las actuales circunstancias.

Para realizar este último análisis, será necesario examinar cada elemento de forma separada.

Primero el contrato para la formación y el aprendizaje, como manifestación de la formación profesional dual en el ámbito laboral regulados ambos en el Real Decreto 1529/2012 de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases para la implantación de la formación profesional dual. En este apartado, se irán estudiando cada una de las peculiaridades que impregnan el contrato para la formación tras las últimas reformas. Para ello, será imprescindible acudir a la doctrina y examinar los diferentes artículos que sobre la materia han redactado reconocidos autores en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, donde cada auto, expone su perspectiva sobre las modificaciones operadas.

A su vez, para poder comprobar cuál ha sido la evolución de este contrato en los últimos años y concretamente, desde que se aprueba el RD 1529/2012 de 8 de noviembre, será necesario acudir a las diferentes base de datos estadísticas oficiales, de manera que las mismas puedan proporcionar información sobre diferentes variables, a saber: número de contratos realizados mes a mes y año a año, a lo largo de los últimos 8 años (antes del estallido de la crisis económica, para ver cómo han ido evolucionando, antes durante y después de la aprobación del mentado RD); a qué ocupaciones van a parar el mayor número de contratos para la formación, para saber si estas ocupaciones requieren cualificación o no; contrataciones según el nivel de estudios, etc.

En segundo lugar, y dentro de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, se contempla el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa. Al respecto, de este tipo de contrato, dado que no existen datos estadísticos, tan sólo se han podrán analizar

sus peculiaridades jurídicas de la mano de numerosos artículos de investigación redactados por profesionales en la materia.

En tercer lugar, se evaluará el Programa específico para la mejora de la empleabilidad de los menores de 30 años. El análisis de este programa se llevará a cabo a partir de los sucesivos informes que la Fundación Tripartita pone a disposición.

Se podrá comprobar los aspectos formativos que conforman dicho programa, así como los recursos destinados al mismo, número de participantes y número de acciones formativas, desde su puesta en marcha en el año 2012.

#### **4. OBJETIVOS.**

##### **OBJETIVO 1. ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS FORMATIVAS EN LA UNIÓN EUROPEA.**

###### **1. La Formación Profesional Para el Empleo en la Unión Europea.**

La Formación Profesional se ha tratado desde diferentes perspectivas en el ámbito europeo: de un lado, como una medida estrechamente relacionada con la educación y la formación inicial impulsadas dentro del método abierto de coordinación; de otro, desde el principio en el propio Tratado Fundacional con el objetivo primordial de adaptarse a las transformaciones industriales y a su utilización como medio de inserción y reinserción profesional. Con respecto a esta última perspectiva, estas acciones se relacionan directamente con las políticas de empleo, emergiendo como un pilar fundamental de la Estrategia Europea de Empleo (en adelante, EEE).<sup>8</sup>

###### **La relación entre la formación profesional y la educación general. El método abierto de coordinación.**

Las políticas de educación se definen como el conjunto de medidas que recogen las enseñanzas para capacitar a los ciudadanos. Este punto de vista conecta con las medidas de empleo, y ello por cuanto en el establecimiento de los contenidos educativos hay que tener presente el vínculo con el mundo productivo, al cual accederán los estudiantes en el futuro.<sup>9</sup>

Es importante destacar, que si bien la formación profesional estaba presente desde un primer momento en los textos comunitarios, no resultó ser igual con la educación, que fue apartada a la legislación de cada país. Interesaba en un principio, la educación como enseñanza general, como etapa relevante para desarrollar la formación profesional posterior y como puente para acceder a una enseñanza superior. Sin embargo, con el transcurso del tiempo, la formación profesional fue adentrándose en el terreno de la educación dada la evidente conexión entre ambos conceptos.

---

<sup>8</sup> BLAZQUEZ AGUDO, EVA M<sup>a</sup>. “El Sistema de Formación Profesional para el empleo: hacia la creación de un derecho laboral. Las implicaciones de la Reforma Laboral de 2012”. Thomson Reuters Aranzadi 2012. Cizur Menor (Navarra), pag.29.

<sup>9</sup> Vid. BLAZQUEZ AGUDO, EVA M<sup>a</sup>. “El Sistema de Formación Profesional para el empleo: hacia la creación de un derecho laboral. Las implicaciones de la Reforma Laboral de 2012”. Thomson Reuters Aranzadi 2012. Cizur Menor (Navarra), pag.29.

En esta senda, es importante citar las “Orientaciones generales para la elaboración de un programa de actividades a nivel comunitario en materia de FP” aprobadas por el Consejo en 1971.

Este programa de actividades en materia de formación profesional constaban de dos partes: por una, la necesidad de que las acciones a emprender asignaran importancia a la interdependencia cada vez más creciente entre educación general y formación profesional, y por otra parte, la necesidad de incluir la política común de formación profesional dentro de una política de empleo más activa a nivel comunitario, lo que supone el desarrollo “de una formación post-escolar de educación permanente o continua”.

La unificación de ambas partes quedó reflejada en la Resolución del Consejo y de los Ministros de Educación de 9 de febrero de 1976 por la que se aprobó un Programa de acción en materia de educación y se apostaba por fomentar política para facilitar a los jóvenes el tránsito del estudio a la vida activa con la “aproximación consiguiente de la etapa de escolaridad y de la formación profesional”.<sup>10</sup>

Por tanto, pese a que el derecho a la educación se encuentre al margen de la formación para el empleo, no quiere decirse que esté completamente separado de implicaciones con la actividad laboral que debe ser uno de sus objetivos pues las medidas de educación constituyen el punto de partida para el posterior acceso de los ciudadanos al mundo laboral.

Así pues, las políticas de educación deben aportar, por un lado, la capacitación precisa para el ejercicio laboral en un ámbito profesional específico, y por otro, procurar una formación polivalente y adecuada a la realidad productiva con el objetivo de favorecer la inserción laboral y la promoción en el trabajo a lo largo de la vida.

---

<sup>10</sup> MORENO DE TORO, C. “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”; en AA. VV (MONEREO, Coord.) Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil” (XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales); CARL, 52/2014, pag.54.

Asimismo, tienen que participar en la interiorización de una identidad y madurez profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones al cambio de cualificaciones.<sup>11</sup>

### **1.1 Del Tratado Fundacional a la Carta de los Derechos Sociales fundamentales de los Trabajadores.**

Como se ha mencionado en el apartado anterior, en Europa, los primeros acercamientos en esta materia se hicieron más desde la perspectiva educativa que de la de empleo. Así pues, se introduce un Título III relativo a políticas sociales a la formación profesional en el Tratado de Roma de 25 de marzo de 1957, por el que se funda la Comunidad Económica Europea y se disponen los principios generales para la puesta en práctica de una política común de formación profesional en el año 1963, a través de la Decisión 63/266/CEE, de 2 de abril.

La Decisión de 1963 tienen en cuenta el acceso a la formación profesional en cualquier momento a lo largo de la vida del trabajador: se puede apreciar aquí, el origen de lo que se conoce como el aprendizaje permanente que tiene como fin “el desarrollo armonioso de la persona” y en los jóvenes “la evolución intelectual y moral, la educación cívica y el desarrollo físico”.

En estos momentos, la política común tenía como destino más a los adultos que a los jóvenes y estaba conectada con al principio de libre circulación de personas, mercancías y servicios.<sup>12</sup>

También se crea el Centro Europeo de Formación Profesional (en adelante, CEDEFOP) por la Resolución de 21 de enero de 1974, relativa al Programa de Acción Social a fin de impulsar una política común sobre formación profesional que repercuta en más y mejor empleo dentro de la Comunidad. El CEDEFOP, tiene como objetivo primordial las labores de apoyo a la formación profesional mediante recogida documentación, la armonización

---

<sup>11</sup> Vid. BLAZQUEZ AGUDO, EVA M<sup>a</sup> “El Sistema de Formación Profesional para el empleo: hacia la creación de un derecho laboral. Las implicaciones de la Reforma Laboral de 2012”. Thomson Reuters Aranzadi 2012. Cizur Menor (Navarra), pag.29.

<sup>12</sup> Vid. MORENO DE TORO, C. “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”; en AA.VV (Monereo Coord.) Retos del Derecho del Trabajo..., cit., pag.53.

de grupos de investigación, el fomento de estudios sobre cualificaciones, y el incentivo de debates sobre esta materia, entre otras.<sup>13</sup>

Además, dentro de este Programa de Acción Social, se aprobaron programas de formación para una vez que acabara la educación obligatoria y se fomentó la “formación en alternancia” que compaginaba formación y práctica.

En estos años marcados por la crisis del petróleo, la Comunidad continuó impulsando la Formación Profesional. Sobre el particular se recogen: el primer programa de acción comunitaria para la readaptación de minusválidos (1974); un programa de medidas destinado a aumentar la capacitación profesional de los jóvenes y para facilitarles el tránsito de la educación al mercado laboral con acciones a desarrollar a nivel comunitario y estatal (1976); siguiendo la misma dirección, en 1977 se aprobó un paquete de medidas destinadas a la capacitación profesional de los jóvenes desempleados o activos pero con riesgo de perder su empleo, y en 1980, se adoptaron planes de formación y de experiencia profesional (a desarrollar en el propio lugar de trabajo) facilitando de esa manera, la mentada formación en alternancia.<sup>14</sup>

Ya a finales de la década de los setenta y principios de los ochenta, se pone especial énfasis a los jóvenes, de tal manera que las políticas activas de empleo van destinadas a mejorar la formación y cualificación de la población joven y la necesidad de relación entre las cualificaciones profesionales y las titulaciones académicas.<sup>15</sup>

Con la firma del Tratado de Maastricht el 7 de febrero de 1992 se incluyó a la formación dentro de sus objetivos generales.

Previamente, el consejo adoptó la Decisión de 29 de mayo de 1990 por la que se creó el “Programa de acción para el desarrollo de la formación profesional continua en la comunidad europea” (FORCE). De esta forma se conceptualizó la formación profesional como cualquier acción de formación laboral que pudiera llevar a cabo un trabajador de la Comunidad Europea durante su vida activa, añadiendo además, a los trabajadores por

---

<sup>13</sup> Vid. BLAZQUEZ AGUDO, EVA M<sup>a</sup> “El sistema de formación profesional...” cit., pag.30.

<sup>14</sup> Vid. MORENO DE TORO, C. “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”; cit., pag. 54.

<sup>15</sup> En el mismo sentido MORENO DE TORO, C. “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”; cit., pag. 54.

cuenta ajena o autónomos, parados y también empresarios que llevaran a cabo algún tipo de formación profesional.<sup>16</sup>

En este contexto es importante destacar la Recomendación del Consejo de 30 de junio de 1993<sup>17</sup> sobre la formación profesional permanente. Dicha Recomendación se compone de 4 ejes:

1. Favorecimiento de la intervención de los agentes sociales en el desarrollo de la formación profesional continua.
2. Tener en cuenta esta formación profesional como un elemento de progreso regional y local, y los gastos como una inversión.
3. Ampliación del colectivo objeto de formación profesional. De tal forma que ya no contemplaba sólo a los jóvenes, sino también a los trabajadores en general para que pudieran adaptarse a sus puestos de trabajo, a los poco cualificados, a los parados con el fin de que se incorporaran al mundo laboral y a las mujeres tras un periodo de suspensión de su actividad laboral.
4. La Recomendación destaca que más que un mercado de “cualificaciones” nos dirigimos a uno de competencias como factor básico para la formación a lo largo de la vida activa.

La relevancia de la formación se va trasladando a los textos comunitarios. Así, en la Carta de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores que se otorga en el Consejo de Estrasburgo de 1989, confluyen estos dos matices, educación y empleo en la idea de formación a lo largo de toda la vida.<sup>18</sup> Es aquí donde la formación se conforma como un derecho, no sólo ciudadano, sino de todos los trabajadores: “Todo trabajador de la CE debe poder tener acceso a la formación profesional y poder beneficiarse de la misma a lo largo de su vida activa” (ar.15) y “Toda persona tiene derecho a la educación y al acceso a la formación profesional y permanente” (art.14).

Se pone por tanto el énfasis en que la propia persona sea la protagonista en la configuración de su camino educativo y formativo en base a sus intereses personales y

---

<sup>16</sup> Vid. MORENO DE TORO, C. “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”; cit., pag. 54 y 55.

<sup>17</sup> DOUE 93/404/CEE.23 de Julio de 1993.

<sup>18</sup> Vid. BLAZQUEZ AGUDO, EVA M<sup>a</sup> “El sistema de formación profesional...” cit., pag. 30

también la influencia de las necesidades económicas y sociales dirigidas a mejorar la senda al mundo laboral.<sup>19</sup>

### **1.2 De la Estrategia de Lisboa a la Estrategia Europea del Empleo 2010.**

Siguiendo esta misma senda se hacía necesario implantar una política de formación permanente acorde con la evolución del mercado laboral y la demografía. Esta máxima queda plasmada en la Estrategia de Lisboa en 2000 donde se establecen las líneas de actuación principales de la Unión Europea para los próximos años, determinándose los elementos clave en materia de educación y formación en conformidad con el método abierto de coordinación.<sup>20</sup>

Estas líneas de actuación conocidas como las *“Directrices para el Empleo y las Orientaciones generales de las Políticas Económicas”*; fueron revisadas en el 2002 y se establecieron periódicamente: 2003-2008, 2008-2010 y 2010-2020.

Además, se señala como objetivo convertir a la Unión Europea en la economía del conocimiento y la más competitiva del mundo. Y es aquí donde se vuelve a hacer referencia a la educación permanente, pues será uno de los pilares fundamentales para su logro.<sup>21</sup>

La Estrategia 2010 tiene como objetivos mejorar la calidad y eficacia de los sistemas de educación y formación, facilitar el acceso a los mismos y su apertura a un mundo más amplio, así como la consecución del pleno empleo y la lucha por la calidad y la productividad del trabajo y por la cohesión e inclusión social. También se promueve la idea sobre el aprendizaje permanente, pues se entiende como un elemento consustancial al modelo social europeo.<sup>22</sup>

Por tanto, y continuando en este empeño de coordinar las políticas de educación y formación de acuerdo con la Estrategia de Lisboa, se publica en noviembre de 2000 un memorándum sobre el aprendizaje permanente, donde por vez primera se elaboran

---

<sup>19</sup> Vid. MORENO DE TORO, C. “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”; cit., pag.56.

<sup>20</sup> Vid. BLAZQUEZ AGUDO, EVA M<sup>a</sup> “El sistema de formación profesional...” cit., pag. 31.

<sup>21</sup> Vid. MORENO DE TORO, C. “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”; cit., pag.58.

<sup>22</sup> Vid. BLAZQUEZ AGUDO, EVA M<sup>a</sup> “El sistema de formación profesional...” cit., pag. 31.

unas pautas conjuntas sobre dicha materia. A partir de este texto, se publican en noviembre de 2001 las conclusiones sobre los objetivos a alcanzar que son recogidas en un documento denominado *“Hacer realidad un espacio europeo de educación y formación”*<sup>23</sup>. Se pone de relieve aquí, la exigencia de una unión progresiva de los contextos de aprendizaje formal para convertirlos en más abiertos y flexibles de forma que los alumnos puedan tener currículos de aprendizaje individuales, adaptados a sus necesidades e intereses para que puedan disfrutar de la igualdad de oportunidades en cualquier etapa de sus vidas. Este documento, señala además, como competencias elementales: la lectura, la escritura, calcular, aprender a aprender, las relacionadas con las tecnologías de la información, los idiomas, el espíritu empresarial o las aptitudes sociales<sup>24</sup>.

En definitiva, un aprendizaje permanente al que se accede por distintos medios ya sean formales o informales, y que exige una valoración de dicho aprendizaje cualquiera que haya sido el medio por el que se ha llegado hasta a él.

La preocupación por el colectivo de los jóvenes se puso de manifiesto en el Libro Blanco sobre la Juventud<sup>25</sup>, también en noviembre de 2001, donde se puso de relieve las acciones en materia de educación, empleo, formación y tecnologías de la información destinadas a los jóvenes en los últimos años. Asimismo, el Libro instaba a los países de la UE a cooperar en temas relacionados con los intercambios y la movilidad de los jóvenes.

En este sentido, es importante destacar el *“Programa de Educación y Formación 2010”* de 2003, en el que se señalan aspectos clave como la escasa inversión en recursos humanos realizada hasta ese momento, lo que dificultaba la consecución de los fines de la Estrategia de Lisboa. Además, en dicho programa se fijan como objetivos, la mejora de la calidad y eficacia de los sistemas de educación y formación mediante la necesidad de establecer estrategias coherentes de educación y formación con el fin de lograr las

---

<sup>23</sup> Vid. BLAZQUEZ AGUDO, EVA M<sup>a</sup> “El sistema de formación profesional...” cit., pag. 32.

<sup>24</sup> Vid. MORENO DE TORO, C. “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”; cit., pag.58.

<sup>25</sup> Art. 126 del Tratado de Ámsterdam.

finalidades perseguidas<sup>26</sup>. Este programa también tiene en cuenta a profesores y formadores a fin de prestarle el apoyo adecuado para todos los niveles.<sup>27</sup>

Todo esto, también supone sustituir el concepto de “capacidades básicas” por el de “competencias”, por cuanto básico hace más referencia a alfabetización y capacidades no integra a actitudes, aptitudes y conocimientos de la misma forma que hace competencias. Por “competencias clave” se entiende a los conocimientos aritméticos y alfabetización, aprender a aprender, competencias básicas en matemáticas, ciencia y tecnología, competencias sociales, lenguas extranjeras, espíritu empresarial, capacidades TIC y cultura en general. Para ello es necesario, la realización por cada país de un estudio sobre la materia para conocer cuáles son sus prioridades, para de esa manera, incrementar el gasto público destinado a educación y formación a través de una mayor inversión en recursos humanos.<sup>28</sup>

En esta misma línea, hay que destacar el importante Informe realizado por el Grupo Europeo del Empleo de acuerdo con las conclusiones del Consejo Europeo del 20 y 21 de Marzo de 2003: “*Hacer frente al desafío. La estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo: Trabajo, Trabajo, Trabajo*”. Este informe señala, además de otros objetivos, alcanzar un “mercado de trabajo integrador en aras de una mayor cohesión social”, para ello, la educación y la formación aparecen como pilares para la obtención de este mercado.

En este sentido, hay que resaltar las Directrices para el empleo de los Estados Miembros (2005/2008) que incluyen las directrices 23 y 24 relativas a educación y formación.

Una de las directrices promueve la mejora de la inversión de manera que se facilite el acceso a todos los niveles de enseñanza, especialmente a la formación continua en el lugar de trabajo y a lo largo de toda la vida, concretamente para los trabajadores de mayor edad y poco cualificados. Una formación que debe adaptarse a las necesidades cambiantes de la economía.

---

<sup>26</sup> Vid. BLAZQUEZ AGUDO, EVA M<sup>a</sup> “El sistema de formación profesional...” cit., pag. 33.

<sup>27</sup> Vid. MORENO DE TORO, C. “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”; cit., pag.59.

<sup>28</sup> Vid. MORENO DE TORO, C. “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”; cit., pag.59.

Con respecto a la otra directriz, pone el énfasis en la necesidad de mejorar y ampliar la oferta de educación y formación, así como hacer más flexible el aprendizaje de tal forma que facilite la movilidad de los estudiantes y de las personas en formación.<sup>29</sup>

A mitad de camino de este recorrido, la Comisión propuso una revisión de la aplicación de la Estrategia de Lisboa y de la Estrategia Europea del Empleo agrupando las medidas destinadas al crecimiento económico y las destinadas a la creación de empleo, y simplificando el proceso de aplicación y evaluación de las mismas<sup>30</sup>. Esto se tradujo en la Comunicación de 2 de febrero de 2005 *“Trabajando juntos por el crecimiento y el empleo. Relanzamiento de la Estrategia de Lisboa”* en donde la Comisión exponía que no se habían alcanzado las metas propuestas y señalaba que éstos eran más crecimiento y mayor número de puestos de trabajo y de mayor calidad. Para lo primero propuso:

- Atraer a más inversores y trabajadores, con mercados más abiertos, más competitivos con mejores infraestructuras.
- Impulsar el conocimiento y la innovación invirtiendo más en investigación, desarrollo y nuevas tecnologías.

Para lo segundo se propuso:

- Atraer a más personas al mercado de trabajo, a lo cual debe contribuir una política activa de empleo, el atractivo financiero del trabajo, mejora de la protección social como por ejemplo por en marcha medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.<sup>31</sup>
- Mejorar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas y una mayor diversidad de las modalidades de contratación de forma que coordinen mejor la flexibilidad y la seguridad, mediante la simplificación del

---

<sup>29</sup> Vid. MORENO DE TORO, C. “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”; cit., pag.60 y 61.

<sup>30</sup> MARTÍN PUEBLA, EDUARDO. “El sistema de formación profesional para el empleo”. Lex Nova. 2009. Pag. 24.

<sup>31</sup> MARTÍN PUEBLA, EDUARDO. “El sistema de formación profesional para el empleo”. Lex Nova. 2009. Pag. 24.

reconocimiento de las cualificaciones profesionales de forma que se facilite la movilidad; invertir en capital humano y en aprendizaje permanente.<sup>32</sup>

En septiembre de 2006 el Consejo y la Comisión redactaron un informe sobre los avances registrados tras la puesta en práctica del programa “Educación y Formación 2010”. En dicho informe se pone de manifiesto que la inversión realizada hasta el momento es escasa a pesar de que el gasto público en educación expresado en porcentajes sobre el PIB ha aumentado prácticamente en casi todos los países de la UE.

El Informe pone el énfasis en la necesidad de que los Estados pongan en marcha reformas para asegurar la eficacia a la vez que la equidad de los sistemas, siendo condición indispensable para el logro de los objetivos marcados en la Estrategia de Lisboa, toda vez que se fortalece el modelo social europeo.

Dicho Informe remarca además, que hasta ese momento el 16% de los jóvenes abandonan el sistema escolar prematuramente, el 20% tiene problemas de lectura, el 77% de jóvenes entre 18 y 24 años completa la enseñanza secundaria superior en lugar del 85% que era el objetivo propuesto.<sup>33</sup>

Por lo tanto, sitúa como objetivos fundamentales la inversión en educación primaria, prevenir el fracaso escolar y la exclusión social, poner los cimientos para un aprendizaje complementario y apostar por mejorar la educación y la formación profesional.

### **1.3 La nueva Estrategia 2020 y el programa de aprendizaje permanente.**

Europa comienza el ciclo 2010-2020 con la mirada puesta en la salida de la crisis iniciada en 2007, y con la recuperación económica. Estos objetivos quedan patentes en la Comunicación de la Comisión al Consejo Europeo de primavera de 4 de marzo de 2009 “*Gestionar la recuperación económica*”<sup>34</sup>. En esta Comunicación se presenta un gran

---

<sup>32</sup> En el mismo sentido, MORENO DE TORO, C. “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”; cit., pag.61.

<sup>33</sup> “Modernizar la educación y la formación: una contribución esencial a la prosperidad y a la cohesión social en Europa. Informe conjunto provisional de 2006 del Consejo y de la Comisión sobre los progresos registrados en la puesta en práctica del programa de trabajo “Educación y Formación 2010”. (DOUE nº C79/1. 1.4.2006).

<sup>34</sup> COM (2009) 114 final 4.3.2009.

programa de reformas que tiene entre sus objetivos: reformar el sector financiero, apoyar la demanda, impulsar la inversión y mantener o crear empleo.

Del mismo modo, la Comisión interpela al Parlamento Europeo, al Consejo Económico y Social y al Comité de las Regiones mediante la Comunicación *“Un compromiso compartido a través del empleo”* de 3 de junio de 2009<sup>35</sup>, que deben adoptar medidas en aras de la creación de empleo, manteniendo los puestos de trabajo, adopción de medidas tendentes a reducir el tiempo de trabajo llevando a cabo reestructuraciones empresariales con la intervención de las autoridades locales y de los interlocutores sociales; y han de impulsar la creación de empresas y la movilidad de los trabajadores, desarrollar las competencias de los trabajadores y facilitar el acceso al empleo.

Previamente, hay que destacar el informe sobre *“Conclusiones del Consejo de 12 de mayo de 2009 sobre un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación”*, donde ya se recoge la Estrategia Europea 2020. Con respecto a la formación y educación, se incide de nuevo en la idea de perseverar en el esfuerzo realizado hasta el momento, prosiguiendo con la búsqueda del cumplimiento de los objetivos reivindicados.

En 2010, Europa inicia una tímida recuperación económica pero no todos los países van a la misma velocidad por lo que se hace necesario emprender reformas en aras de un desarrollo sostenible de la Unión para los diez años siguientes. Se trata por tanto, de un período de transformaciones de cara a hacer frente al cambio climático, a la globalización y al envejecimiento de la población. Y es en medio de este panorama, cuando la Comisión presenta el 3 de marzo de 2010 *“Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”*<sup>36</sup>, cuyos aspectos más relevantes fueron aprobados por el Consejo Europeo de Bruselas de 25 y 26 de marzo de 2010.<sup>37</sup>

La estrategia presentada debe servir a la Unión Europea para lograr un crecimiento 1) inteligente, mediante el desarrollo de los conocimientos y la innovación, 2) Sostenible, cimentado en el respeto al medio ambiente, más vigoroso en la gestión de los recursos

---

<sup>35</sup> COM (2009) 257 final. 3.6.2009.

<sup>36</sup> COM (2010)2020.3.3.2010.

<sup>37</sup> Vid. MORENO DE TORO, C. “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”; cit., pag.65.

y una economía más competitiva, e 3) integrador, encaminado a fortalecer el empleo, la cohesión social y territorial. En lo que refiere a la formación propone como objetivo: reducir la tasa de abandono escolar al menos del 10% y aumentar hasta el 40% la tasa de titulados de enseñanza superior.<sup>38</sup>

Para la puesta en marcha de la Estrategia 2020, la Comisión Europea ha elaborado un ciclo anual de coordinación de las políticas denominado el Semestre Europeo de forma que se pueda evaluar el impacto de las medidas en los programas de reformas económicas y estructurales de los diferentes estados miembros.

Asimismo, el comienzo de esta nueva estrategia tiene lugar con las directrices del primer ciclo de trabajo 2009-2010. Se vuelve a incidir en el concepto de competencias en el marco europeo de cualificaciones. También se pretende desarrollar un sistema de pasaporte personal de capacidades a través de la tarjeta profesional europea.

En este sentido, es importante señalar la fijación de la Orientaciones para las políticas de empleo que aparecen recogidas en la Decisión del Consejo de 21 de octubre de 2010. Especial mención requieren las directrices número 8 y la número 9. Nuevamente, como a continuación se detalla, se entiende que la formación es un elemento fundamental para mejorar la calidad del empleo.

- Orientación número 8: *Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral y promover el aprendizaje permanente.*

La productividad y la capacidad de inserción profesional son fundamentales para dar respuesta a la demanda actual y futura del mercado laboral. Son necesarias pues, una educación básica de calidad y una formación profesional atractiva acompañadas ambas de los alicientes necesarios para lograr la meta del aprendizaje permanente. Aparte, cualquier adulto ha de poder acceder a una nueva formación o nivel superior de cualificación, dejando atrás cualquier estereotipo de género y poniendo en marcha políticas de inmigración e integración adaptadas.

---

<sup>38</sup> Vid. MORENO DE TORO, C. "Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes"; cit., pag.65.

También:

[http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-10-1124\\_es.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-10-1124_es.htm)

- Orientación número 9: *Mejorar la calidad y los resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles e incrementar la participación en la enseñanza superior o equivalente.*

El objetivo es aumentar los niveles de cualificación de la población activa de la UE para dar respuesta a las necesidades de los mercados laborales modernos, pues cambian a gran velocidad, y de la sociedad en general. Para ello, es necesario impulsar la movilidad internacional de las personas en proceso de aprendizaje y de los profesores. Y debe hacer más atractiva la labor docente y poner el énfasis en la formación inicial y en el desarrollo profesional permanente de los profesores.<sup>39</sup>

También y en relación con ellas hay que traer a colación las directrices número 7 y la número 10. La número 7 por cuanto pretende que se eleve la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral y la número 10 en cuanto que pretende impulsar la inclusión social. Ambos fines se logran mediante la formación profesional.

Dentro de esta Comunicación, es fundamental resaltar el apartado *“Crecimiento inteligente: una economía basada en el conocimiento y la innovación”* pues sugiere en relación a los jóvenes: *“Juventud en movimiento”* cuyos objetivos son:

- Fortalecer los resultados y el atractivo internacional de las instituciones de enseñanza superior en Europa.
- Aumentar la calidad con carácter general de todos los niveles de educación y formación en la UE aglutinando excelencia y equidad y mejorar la situación laboral de los jóvenes.

A nivel europeo, esta iniciativa medita que la Comisión trabajará para lograr:

- Insertar y aumentar los programas de la UE relativos a movilidad, universidad e investigación (como Erasmus, Erasmus Mundus, Tempus y Marie Curie) y enlazarlos con los programas y recursos nacionales.
- Poner en marcha la agenda de modernización de la educación superior (currículo, gobernanza y financiación), insertando la evaluación comparativa de

---

<sup>39</sup> Vid. MORENO DE TORO, C. “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”; cit., pag.65.

los resultados de las universidades y de los sistemas educativos en un contexto general.

- Buscar nuevas formas de impulsar el espíritu emprendedor a través de programas de movilidad para jóvenes profesionales.
- Impulsar el reconocimiento del aprendizaje no formal e informal.
- Poner en marcha un Marco de Empleo de los Jóvenes que ponga el énfasis en las políticas destinadas a reducir la tasa de desempleo juvenil. Este Marco debería impulsar, en coordinación con el Estado y los interlocutores sociales, la entrada de los jóvenes al mercado laboral a través del aprendizaje, períodos de prácticas y cualquier otro trabajo o experiencia, incluido un programa “Tu primer trabajo EURES”, con el fin de mejorar las oportunidades de empleo de la población joven facilitando su movilidad dentro de la UE.

Por lo que se refiere a los Estados miembros, para llevar a cabo tales iniciativas deberán:

- Asegurar una inversión eficaz en los sistemas educativos de formación a todos los niveles (desde el preescolar al universitario).
- Mejorar los resultados escolares, atendiendo cada ámbito (preescolar, primario, secundario, formación profesional y universitario).
- Fortalecer la apertura y la importancia de los sistemas educativos instaurando un marco de cualificaciones nacionales y adaptando mejor los resultados educativos con las necesidades del mercado laboral.

Asimismo, la Comunicación en su apartado *“Crecimiento integrador: una economía con un alto nivel de empleo que promueva la cohesión económica, social y territorial”*, señala como objetivos para lograrlo: garantizar el reconocimiento y la adquisición de competencias necesarias, para participar en el aprendizaje permanente, en toda la enseñanza general, profesional, superior y en la educación de adultos, así como desarrollar un lenguaje común y un instrumento para la educación, la formación y el trabajo, lo que se conoce como el Marco Europeo de Cualificaciones, Competencias y

Ocupaciones (MECCO). Lo que lleva aparejada la responsabilidad de que cada Estado miembro impusiera el establecimiento de marcos nacionales de cualificaciones.<sup>40</sup>

- **El nuevo programa de aprendizaje permanente (2007-2013).**

El Consejo, en sus conclusiones de Primavera de 2006 resalta que la educación, destaca y la formación, son elementos fundamentales para lograr desarrollar el potencial de competitividad a largo plazo de la UE, así como la cohesión social, y que es fundamental buscar la excelencia y la innovación en todos los niveles de la educación y la formación. Por lo tanto, las estrategias nacionales de educación permanente deben hacer que los ciudadanos adquieran las competencias y las cualificaciones que requieran.

Resalta también, que entre sus objetivos se encuentra *“aumentar la participación en el mercado de trabajo sobre todo de los jóvenes, mujeres, trabajadores de más edad, los discapacitados, inmigrantes y las minorías”*.

En definitiva, en las citadas Conclusiones se insta a una mayor inversión en capital humano mediante la mejora de la educación y las capacidades y se señala como pilares fundamentales que tienen que analizarse para potenciar la productividad de la mano de obra: una mejor organización del trabajo, mejorar la calidad de vida laboral y la actualización continua de las cualificaciones.

Para ello, se diseña por Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo en noviembre de 2006, el *“Programa de aprendizaje permanente 2007-2013”*. Éste incide en las implicaciones de la formación como medida de empleo. En relación a los objetivos de Lisboa, fija como fines inmediatos, contribuir a la consecución del principio de igualdad entre hombre y mujer; apoyar el desarrollo de los medios que ofrecen las tecnologías de la información y la comunicación (TIC); apoyar la realización de un espacio europeo de educación permanente; impulsar la promoción de la empleabilidad y del espíritu emprendedor, así como la participación en la formación de los colectivos más desfavorecidos como medio de lucha contra la exclusión laboral.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> Vid. MORENO DE TORO, C. “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”; cit., pag.67.

<sup>41</sup> <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=URISERV:c11082&from=ES>

Su objetivo principal es contribuir al desarrollo de la Comunidad como sociedad del conocimiento avanzada marcada por un desarrollo sostenible, mayor número de empleos y de mejor calidad y con mayor cohesión social.

Para la consecución de dicho objetivo general, el programa cuenta con una dotación presupuestaria de 6.970 millones de euros, lo que lo convierte en el “arma” principal para financiar la educación y la formación ya que se ocupa del aprendizaje desde la infancia hasta la edad madura.

Los beneficiarios del programa son:

- Escolares, estudiantes, personas en formación y alumnos adultos.
- Todas las categorías de personal docente.
- Personas que se encuentran en el mercado de trabajo.
- Instituciones y organismos que presenten ofertas en el marco del programa.
- Personas y organismos responsables de los sistemas y las políticas a nivel local, regional y nacional.
- Empresas, interlocutores sociales y sus organizaciones a todos los niveles, incluidas las organizaciones profesionales y las cámaras de comercio e industria.
- Organismos que presten servicios de orientación, asesoramiento e información.
- Asociaciones de los participantes, de padres o de profesores.
- Centros de investigación y organismos que trabajen sobre aspectos del aprendizaje permanente.
- Asociaciones sin ánimo de lucro, organismos de voluntariado y organizaciones no gubernamentales (ONG).<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Vid. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=URISERV:c11082&from=ES>

### **1.3.1 El colectivo de jóvenes y su formación y empleo en la UE. La garantía juvenil.**

El colectivo de jóvenes ha sido una preocupación constante en el seno de las políticas de educación y formación en la Unión Europea. Y ello porque representan el futuro de Europa. Empero, actualmente, la crisis económica ha golpeado con dureza este colectivo, dejando a los jóvenes en una situación muy delicada y mermando en gran medida, sus posibilidades de inserción en el mercado laboral. El crecimiento económico y el empleo en Europa dependen a su vez, de ayudar a los jóvenes a acceder y permanecer en el mundo laboral, para de esa manera, poder adquirir las capacidades que favorezcan su vida laboral. Es por ello, por lo que la UE les presta especial atención en los últimos años de su enseñanza escolar y básica y en su posterior acceso a la vida laboral.

Este recelo se ha manifestado en distintos textos comunitarios, entre los que destaca las Conclusiones del Consejo Europeo sobre el marco financiero plurianual de 8 de febrero de 2013. En éstas el Consejo decidió crear una Iniciativa sobre Empleo Juvenil con el objetivo de insertar en el mercado de trabajo, a los jóvenes que ni estudian ni trabajan ni reciben algún tipo de formación, los llamados *ninis*, comprendidos ente los 15 y 24 años.<sup>43</sup>

Esta iniciativa goza de una dotación presupuestaria para el período 2014-2020 de 6.000 millones de euros, con el fin de complementar las medidas contenidas en el Paquete de Empleo Juvenil propuesto por la Comisión el 5 de diciembre de 2012 y especialmente, la Garantía Juvenil. Se trata por tanto, de una iniciativa que se encuentra abierta a todas las regiones cuya tasa de desempleo juvenil supere el 25%.<sup>44</sup>

Esta Garantía Juvenil aparece en la Recomendación del Consejo sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil de 22 de abril de 2013. Por Garantía Juvenil se entiende: *“una situación en la que los jóvenes reciben una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o período de prácticas en un plazo de cuatro meses tras quedar desempleados o acabar la educación formal. La oferta de educación continua engloba*

---

<sup>43</sup> Vid. MORENO DE TORO, C. “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”; cit., pag.68.

<sup>44</sup> COM (2013) 447 final. 19.6.2013.

*programas de formación de calidad que conduzcan a una titulación profesional reconocida.”*

Según la Recomendación, la Garantía juvenil debería servir para lograr tres de los objetivos de la Estrategia Europa 2020, a saber: que el 75% de las personas de 20 a 64 años tengan empleo; que las personas que abandonan prematuramente los estudios representen menos del 10%; y que se rescate a por lo menos veinte millones de personas de la pobreza y exclusión social.<sup>45</sup>

En la Comunicación “Trabajar juntos por los jóvenes europeos. Un llamamiento a la acción contra el desempleo juvenil” de 19 de Junio de 2013, la Comisión pone de relieve que, hasta el momento, siete millones y medio de jóvenes de entre 15 y 24 años (el 12,9% de los jóvenes europeos) y seis millones y medio de jóvenes de 25 a 29 años, ni estudian ni trabajan ni reciben formación (*ninīs*). Europa alcanzó una tasa de desempleo juvenil del 23,5% en el primer trimestre de 2013, aunque el baremo abarcaba entonces entre un 10% o menos en Austria y Alemania y un 64,2% en Grecia con la paradoja de que seguían vacantes más de dos millones de puestos de trabajo por la inadecuación de las cualificaciones.<sup>46</sup>

Por lo tanto, la Comisión considera que invirtiendo en el capital humano que representan los jóvenes se logrará un crecimiento económico sostenible e inclusivo. Europa podrá gozar de los beneficios de una mano de obra activa, innovadora y capacitada, al tiempo que evitará los elevados costes que conllevan los jóvenes que ni estudian ni trabajan ni reciben formación (*ninīs*), costes que se cifran en el 1,2% del PIB (153.000 millones de euros).<sup>47</sup>

De esta forma, la Comisión expone las medidas que deben tomarse a la mayor celeridad posible para incorporar a los jóvenes al mercado de trabajo, a la educación o a la formación. A saber:

- La aplicación de la «Garantía Juvenil»;
- Inversiones destinadas a los jóvenes a través del Fondo Social Europeo;

---

<sup>45</sup> DOUE C 120/1. 26.4.2013

<sup>46</sup> COM(2013) 447 final 19.6.2013

<sup>47</sup> DOUE C 120/1. 26.4.2013

- La puesta a disposición anticipada de los fondos de la Iniciativa sobre Empleo Juvenil;
- El apoyo a la movilidad laboral en el interior de la UE mediante EURES;
- La adopción de medidas tendentes a facilitar la transición de la educación al empleo, reforzando la oferta de contratos de aprendizaje y períodos de prácticas de alta calidad y abordando el déficit de competencias;
- Una aceleración de las reformas que permita ofrecer un auténtico mercado de trabajo de la UE a más largo plazo; y
- La adopción de medidas de apoyo a la creación de empleo a corto plazo, especialmente por parte de las PYME, y de incentivación a la contratación de jóvenes.<sup>48</sup>

Por lo tanto, la Comisión instó a los Estados Miembro a que tomaran medidas referentes a políticas activas de empleo con el fin de hacer efectivas rápidamente estas recomendaciones. Y se pidió también, a los Estados miembros que tengan regiones con una tasa de desempleo juvenil superior al 25% a que presenten un “Plan de Aplicación de la Garantía Juvenil”, en el que deben detallar cómo se aplicará la “Garantía Juvenil” a nivel nacional, cuáles serán los diferentes papeles de las administraciones públicas y otras organizaciones, así como detallar la financiación de dicha “Garantía Juvenil” y la evaluación de los resultados que se vayan cosechando, además de incluir un calendario de acción.<sup>49</sup>

Mención especial requiere el colectivo de mujeres, pues éste se enfrenta a duras condiciones de trabajo. Este colectivo tiende a padecer discriminación por razón de edad y sexo, y ello a pesar de que el 60% son graduadas, pero ocupan puesto por debajo de su cualificación. Los varones también presentan este problema de la “sobrecualificación”, aunque en menor proporción.<sup>50</sup>

Con respecto a España, la Recomendación aconseja a que ponga en marcha las medidas de lucha contra el desempleo juvenil contenidas en la “Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016” y evaluar su eficacia. Asimismo, se le instó a continuar con la

---

<sup>48</sup> COM(2013) 447 final 19.6.2013

<sup>49</sup> Vid. También COM(2013) 447 final 19.6.2013

<sup>50</sup> Vid. MORENO DE TORO, C. “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”; cit., pag.69.

tarea encaminada a reforzar la educación y formación para el mercado de trabajo, reducir el abandono escolar prematuro, potenciar la educación permanente, intensificando la formación profesional dual más allá de la fase piloto, e introducir un sistema global de seguimiento del rendimiento de los alumnos, antes de acabar 2013.<sup>51</sup>

En este sentido hay que destacar el papel de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (Fondos ESI), de cara al período 2014-2020, pues desempeñarán un papel vital en el apoyo a los jóvenes y en la aplicación de la “Garantía Juvenil”. Para ello se requirió la adopción del acuerdo sobre el Marco Financiero Plurianual y sus programas de aplicación para movilizar inmediatamente el FSE y otros Fondos ESI a partir de enero de 2014, tal forma que se garantice la asignación de un mínimo de un 25% de los fondos correspondientes a la política de cohesión al FSE (como mínimo 80.000 millones de euros). Igualmente, los Estados Miembro con un desempleo juvenil muy elevado, deben destinar un porcentaje fijo a medidas de lucha contra el mismo.<sup>52</sup>

Es importante destacar, en esta senda, que hay medidas de apoyo a los jóvenes, que de hecho, han dado buenos resultados, por lo que se perseverará en su continuidad. Tales medidas son las conocidas como *“los equipos de acción para el fomento del empleo juvenil”*. Estos equipos, creados por la Comisión junto con los Estados Miembro que registraban niveles elevados de desempleo juvenil, han logrado garantizar que los Fondos Estructurales de la UE se utilizaran con la mayor eficacia para conseguir el máximo efecto en el apoyo a los jóvenes. A España se le han asignado más de 286 millones de euros del FSE en acciones en favor de los jóvenes. Éstas se han realizado a través de las Escuelas Taller y Talleres de empleo, en los que han participado 9.500 jóvenes. También se han otorgado subvenciones mediante reducciones de las cotizaciones a la seguridad social para las empresas que contraten a jóvenes, de cuya medida se han beneficiado 142.000 jóvenes. Por último, hay que destacar en relación a la nueva iniciativa Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, que prevé cien medidas nuevas para la lucha contra el desempleo juvenil. A estas medidas se les ha

---

<sup>51</sup> Vid. COM(2013) 447 final 19.6.2013

<sup>52</sup> Vid. COM(2013) 447 final 19.6.2013

asignado 3.485 millones de euros. No obstante, algunas de estas medidas será cofinanciadas por el FSE.<sup>53</sup>

La Comisión, con el fin de impulsar la movilidad de los jóvenes y de que éstos puedan identificar las oportunidades de empleo y de aprendizaje, ha creado la red EURES.

El portal EURES permite acceder a más de 1,4 millones de ofertas de empleo y a casi 31.000 empleadores registrados.

Especial hincapié merece el programa “Tu primer trabajo EURES” destinado especialmente a jóvenes de 18 a 30 años, para que encuentren un puesto de trabajo, de aprendizaje o prácticas en cualquier país de la UE.<sup>54</sup>

Asimismo, apoyar a los jóvenes a integrarse en el mercado laboral tras dejar la escuela o la universidad es un aspecto fundamental de cara la aplicación de la Garantía Juvenil. Por ello, la Comisión recomienda *“centrarse en la reforma de sus programas de enseñanza y formación profesionales”* en aras a una mayor adecuación a las necesidades del mercado laboral. Para ello, los Estados Miembro pueden recurrir al FSE, a la Iniciativa sobre Empleo Juvenil y al programa “Erasmus +”. A tal efecto, el Programa de Aprendizaje Permanente, y en concreto, el “Leonardo da Vinci” sobre educación profesional, ha permitido a 500.000 alumnos de formación profesional y a 225.000 estudiantes de enseñanza superior beneficiarse de una formación en otro Estado Miembro, permitiéndoles desarrollar competencias transversales además de las necesarias para el trabajo que buscan los empresarios.<sup>55</sup>

El Parlamento Europeo, en su Resolución de 11 de septiembre de 2013, incide de manera especial en la inversión en la educación y formación, en la necesidad de invertir en las competencias adecuadas y en diversificar los tipos de formación para los empleos que se ofrecen así como dotarlos de mayor flexibilidad, pide a los Estados Miembro, así como a las autoridades locales y regionales que establezcan estrategias integradas para el desarrollo territorial, incluyendo temas expresamente dedicados a la formación y el empleo; pone el énfasis en la utilización de los sistemas duales como forma eficaz de

---

<sup>53</sup>Vid. COM(2013) 447 final 19.6.2013

<sup>54</sup> Vid. COM(2013) 447 final 19.6.2013

<sup>55</sup> Vid. COM(2013) 447 final 19.6.2013

relacionar demanda educativa y demanda laboral; e incide de manera especial en el importante papel de la negociación colectiva en el contexto de la promoción y mejora de las condiciones de trabajo de los jóvenes. Todas estas prácticas han de ser de calidad de forma que se facilite el tránsito a la vida activa.<sup>56</sup>

#### **1.4 El papel del Fondo Social Europeo.**

Antes de finalizar este apartado dedicado a Europa, se hace necesario hacer referencia al predominante papel del Fondo Social Europeo, pues ha demostrado ser un importante motor en aras a la creación de empleo y a la cohesión económica y social.<sup>57</sup>

Este importante organismo se encarga de impulsar las oportunidades de empleo, movilidad geográfica y profesional de los trabajadores, así como la adaptación a las transformaciones industriales y a los cambios de producción, concretamente mediante la formación y reconversión industrial; mejorar el acceso al trabajo, apoyando a los jóvenes estudiantes en su tránsito de la vida laboral o a través de la formación de personas menos cualificadas.

En el campo de la educación y la formación, el FSE financia iniciativas para mejorarlas y para garantizar que los jóvenes completen su ciclo formativo de forma que puedan adquirir habilidades que los hagan más competentes en el mundo laboral. Con respecto a la formación para el empleo, su objetivo es la reinserción de los desempleados, poniendo el acento en los colectivos con especiales dificultades.<sup>58</sup>

Con estos fines, el FSE pone en marcha actuaciones conjuntas con el Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante, SEPE) y los de las Comunidades Autónomas, destinadas a trabajadores ocupados, desempleados y empresas. En el programa de acción 2007-2013, se estableció, entre otras finalidades, un aumento de la inversión en capital humano con reformas en los sistemas de educación y formación.

---

<sup>56</sup> Vid. MORENO DE TORO, C. "Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes"; cit., pag.69.

<sup>57</sup> Vid. BLAZQUEZ AGUDO, EVA M<sup>a</sup>. "El sistema de formación profesional..."; cit. Pag.43

<sup>58</sup> Vid. MORENO DE TORO, C. "Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes"; cit., pag.73.

En España, la UAFSE (Unidad Administradora del Fondo Social Europeo) es la encargada de administrar los recursos que provienen del FSE. Se ubica en el Ministerio de Empleo y de la Seguridad Social (en adelante, MESS) a través de la Secretaría General del Estado.<sup>59</sup>

## **OBJETIVO 2. ANÁLISIS DEL MARCO JURÍDICO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO EN ESPAÑA. UNA NUEVA ORGANIZACIÓN CON LA LEY 30/2015 DE 9 DE SEPTIEMBRE.**

### **2. La Formación Profesional para el Empleo en España.**

#### **2.1 El reconocimiento del derecho.**

##### **a) En la Constitución.**

En España, la formación profesional ha sido objeto de una profunda evolución, en línea con la política comunitaria. Su relevancia en nuestro país, ha ido creciendo en la medida en que Europa se ha inclinado por la cualificación de su mano de obra como forma de intentar destacar en un mundo globalizado. El trabajo realizado ha sido colosal, a fin de hacer frente a una gran masa de desempleado consecuencia de una crisis económica que se arrastra desde 2007.

Explicado, pues, el marco de las directrices europeas, el presente apartado se centra ahora en la Constitución Española de la que podemos destacar algunos de sus preceptos:

- ✓ Art. 27: reconoce el derecho de todos a la educación y en relación con él.
- ✓ Art. 35: por cuanto reconoce el derecho al trabajo y a la promoción a través del mismo, por lo que se presume un derecho a la formación profesional ya que es necesario para ambos.
- ✓ Art. 40.2: otorga a los poderes públicos el impulso de la política que garantice *“la formación y readaptación profesionales”*
- ✓ Art. 149.1. 30 que señala *“La regulación de las condiciones de obtención, expedición y homologación de los títulos académicos y profesionales y normas*

---

<sup>59</sup> Vid. BLAZQUEZ AGUDO, EVA M<sup>a</sup>. “El sistema de formación profesional...”; cit. Pag.43

*básicas para el desarrollo del art. 27 CE a fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones de los poderes públicos en esta materia”.*<sup>60</sup>

En este sentido, es importante señalar en el hecho de que, se ha interpretado el art. 27 CE, en el sentido de que se incluye en él la formación profesional como status de derecho fundamental, ya que este precepto constitucional sí reconoce la educación como derecho fundamental, pues así queda establecido en su apartado 2: *“la educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales”*.

No obstante, el que esta formación tenga el rango de derecho fundamental por su posible inclusión dentro del artículo 27 ha sido objetivo de disparidad. La mayoría doctrinal considera la formación profesional como un deber de los poderes públicos a tenor del art. 40.2 CE y por lo tanto dejándola a un lado del derecho a la educación.<sup>61</sup>

Esta situación quedó reflejada ya en la STC 129/1989 de 17 de julio; unos trabajadores que se encontraban cursando Derecho en el horario de tarde en la Universidad de Sevilla consideran violado el derecho a la educación al cambiarle la empresa al turno de trabajo por la tarde lo que impide su asistencia a las clases. El Tribunal considera que no se les ha vulnerado ningún derecho puesto que pueden asistir a las clases en el horario de mañana, y además, considera el Alto Tribunal, que reconocer a estos trabajadores la posibilidad de optar un horario diferente al resto de los trabajadores *“equivaldría a condicionar la organización productiva en su estructuración al ejercicio a los derechos fundamentales de su personal fuera del tiempo de trabajo”*. La responsabilidad del derecho a la educación recae pues, en los poderes públicos y no sobre el empresario: *“no puede imponerse al empresario la obligación de satisfacer de forma incondicionada la compatibilidad de la asistencia a clases del trabajador con el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de dependencia [...]”*.<sup>62</sup>

---

<sup>60</sup> Vid. MORENO DE TORO, C. “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”; cit., pag.74.

<sup>61</sup> “Si se hubiese decidido la protección de este derecho en el ámbito del artículo 27, con el resto de la educación, no se hubiese añadido seguramente el artículo 40.2” Vid. BLAZQUEZ AGUDO, EVA M<sup>a</sup>. “El sistema de formación profesional...” cit.; pag.46

<sup>62</sup> Vid. MORENO DE TORO, C. “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”; cit., pag.74.

Sí considera el Tribunal Constitucional en el ámbito del derecho a la educación, a la formación profesional reglada *“en la que los saberes o cualificaciones con base en aptitudes específicas que imparten y están dirigidos, previa estratificación en niveles y grados, a la obtención de títulos académicos o profesionales que habilitan para el ejercicio de determinadas profesiones u oficios”*. (Fundamento Sexto de la STC 95/2002 de 25 de abril, en la que declara que la formación continua, ahora incluida en la formación para el empleo, no forma parte del ámbito educativo).<sup>63</sup>

Por tanto, el marco de referencia más directo en materia de formación profesional para el empleo lo encontramos en el artículo 40.2 CE, ya que inmediatamente después de instar a los poderes públicos a la realización de una política destinada a la consecución del pleno empleo, la Constitución les impone a éstos que impulsen una política de formación y readaptación profesionales. De esta forma, los poderes públicos gozarán de libertad a la hora de regular sus actuaciones. En conclusión, no se está ante la protección que ofrece el artículo 27 CE, situado en el status de los derechos fundamentales sino una menor: la establecida para los principios rectores de la política social y económica. Por lo tanto, el hecho de haber insertado en este marco a la formación profesional para el empleo, merma las expectativas de los ciudadanos o mejor dicho, de la población activa, a la hora de exigir su contenido.<sup>64</sup>

#### **b) En el Estatuto de los Trabajadores.**

En el terreno del Estatuto de los Trabajadores, varios son los artículos que recogen, ya sea directa o indirectamente, el derecho a la formación. Así, nos encontramos los arts. 4.2.b); art.6, art.11, 12 y 15; y arts. 23, 24, 50 y 52 b)<sup>65</sup>.

El art. 4.2. b) reconoce el derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo con carácter general, lo que ha sido completado con la reciente reforma de la Ley 3/2012, pues se ha añadido como nuevas manifestaciones de las acciones formativas las destinadas *“a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así*

---

<sup>63</sup> Vid. BLAZQUEZ AGUDO, EVA M<sup>a</sup>. “El sistema de formación profesional...” cit.; pag.45

<sup>64</sup> Vid. BLAZQUEZ AGUDO, EVA M<sup>a</sup>. “El sistema de formación profesional...” cit.; pag.46

<sup>65</sup> Vid. MORENO DE TORO, C. “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”; cit., pag.75.

*como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad”.*<sup>66</sup>

Resulta importante destacar, en relación a este precepto, que el legislador ha reconocido el derecho a la formación en el segundo apartado, y no en el primero donde se incluyen los denominados como derechos básicos de los trabajadores. Se pretende así, no insertarlo como una obligación principal del empresario, aunque en verdad si lo que se pretende es manifestar un derecho pleno a la formación, hubiera sido mejor opción enmarcarlo dentro del primer párrafo.<sup>67</sup>

Con respecto al art. 6, éste prohíbe que los menores de 18 años realicen trabajos en que supongan un detrimento de su educación. No obstante, admite excepciones al permitir a los menores de 16 años participar en espectáculos públicos siempre que no suponga un peligro para su formación profesional y humana (art.6.4).

El art. 11 hace referencia a los contratos formativos emergiendo como el vínculo de unión entre el mercado laboral y las políticas educativas. A ello se añade la reciente Formación Dual, que conlleva la coparticipación entre empresas y centros educativos cuando no medie contrato para la formación y el aprendizaje.

El artículo 23 ET contempla, por un lado, el disfrute de los permisos necesarios para realizar exámenes y la opción de poder elegir turnos cuando se cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional; por otro lado, la posibilidad de adecuar la jornada diaria de trabajo para poder asistir a cursos de formación profesional o la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo. En relación a éste último, se ha añadido en la reforma del precepto operada por la Ley 3/2012, un derecho individual de formación a todos los trabajadores de más de un año de antigüedad a ejercer frente al empresario. Este derecho individual se encuentra en el párrafo tercero del artículo 23, como a continuación se detalla.<sup>68</sup>

---

<sup>66</sup> Vid. MORENO DE TORO, C. “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”; cit., pag.75.

<sup>67</sup> Vid. BLAZQUEZ AGUDO, EVA M<sup>a</sup>. “El sistema de formación profesional...” cit.; pag.60.

<sup>68</sup> Véase también, Vid. BLAZQUEZ AGUDO, EVA M<sup>a</sup>. “El sistema de formación profesional...” cit.; pag.60

## **Mención especial requiere una de las últimas novedades introducidas en el artículo 23**

### **ET por la Ley 3/2012:**

En el caso de falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo de modo razonable, el empresario puede proceder a la extinción del contrato por causas objetivas como establece el artículo 52.b) ET. Empero, antes de proceder a dicha extinción, la empresa debe ofrecer un curso de reconversión o “perfeccionamiento profesional” en aras a lograr el ajuste que se requiere.<sup>69</sup>

Pues bien, el citado mandato ha sido modificado tras el Real Decreto-Ley 3/2012 y matizado por la Ley 3/2012. Con la nueva normativa, se impone al empresario el deber de ofrecer al trabajador un curso destinado a facilitar la requerida adaptación, con carácter previo a proceder a la decisión extintiva. En definitiva, lo que antes aparecía como una simple sugerencia, ahora se convierte en deber<sup>70</sup>. Antes del Real Decreto-Ley 3/2012, sólo revestía de obligación si así era regulado por la negociación colectiva.

El deber empresarial se manifiesta pues, como un derecho del trabajador a la formación en el artículo 4 ET y se desarrolla en el artículo 23, concretamente, en la letra d) del precepto, donde se establece el derecho *“a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo”* y continúa diciendo que *“la misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso, tiempo de trabajo efectivo.”*<sup>71</sup>

De esta forma, la nueva letra d), puntualiza que el tiempo de formación será retribuido entendiéndose como “tiempo de trabajo efectivo”. A tal efecto, el artículo 52 ET reconoce el pago del salario medio que viniera percibiendo hasta el momento, al empleado que asiste al curso de formación durante todo el período de duración de la acción formativa. Y esta obligación de actualización es asumida por el empresario pues “correrá a cargo de la empresa”, si bien se permite al empresario, como contrapunto el beneficio de los créditos de formación que se crean con la “cuota de formación

---

<sup>69</sup> Vid. BLAZQUEZ AGUDO, EVA M<sup>a</sup>. “El sistema de formación profesional...” cit.; pag.81.

<sup>70</sup> Vid. BLAZQUEZ AGUDO, EVA M<sup>a</sup>. “El sistema de formación profesional...” cit.; pag.81.

<sup>71</sup> Vid. BLAZQUEZ AGUDO, EVA M<sup>a</sup>. “El sistema de formación profesional...” cit.; pag.82.

profesional” liquidada a la Seguridad Social. De esta forma, la empresa puede ahorrarse el coste que le supondrían las propias acciones formativas.<sup>72</sup>

Otro aspecto a destacar es el relativo a la duración de la formación. Se entiende, a tenor de lo que expone el precepto, que deber ser la necesaria para que cualquier trabajador pueda adquirir los conocimientos necesarios para llevar a cabo dicha adaptación, siempre teniendo en cuenta la graduación de la modificación operada en el puesto de trabajo.

Una vez concluida la formación, la nueva regulación detalla que se concederá al trabajador un período de dos meses, desde que tuvo lugar la modificación si hubo curso de formación con anterioridad al “cambio razonable” o dos meses desde que finalizó el curso si se produjo con posterioridad.

Otra novedad, anteriormente mentada, es la introducida también por la Ley 3/2012 en el artículo 23 ET, concretamente, en el apartado 3º de un permiso retribuido de 20 horas anuales. Se trata un derecho individual de formación a todos los trabajadores de más de un año de antigüedad a ejercer frente al empresario. La formación que se reciba deberá estar vinculada a la empresa a la actividad de la empresa y el permiso constará de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, acumulables por un período de hasta cinco años, lo que supone la realización de un curso de cien horas.<sup>73</sup>

Este derecho se desarrollará según se establezca en la negociación colectiva, en defecto de lo cual, habrá de atenderse a lo que acuerden empresario y trabajador.

Puede comprobarse, por tanto, que se deja una amplia capacidad de maniobra para la negociación colectiva, incluido este último derecho del párrafo 3º del artículo 23. No obstante, aún quedan varios asuntos por aclarar, como cuándo se puede ejercitar tal derecho, es decir, su calendario y duración, qué límites y contenido ha de tener, si es obligatorio o si se pierde el derecho en caso de no ejercitarse o cabe una compensación, o qué ocurre en caso de desacuerdo etc.

---

<sup>72</sup> Vid. BLAZQUEZ AGUDO, EVA M<sup>a</sup>. “El sistema de formación profesional...” cit.; pag.83.

<sup>73</sup> Vid. BLAZQUEZ AGUDO, EVA M<sup>a</sup>. “El sistema de formación profesional...” cit.; pag.69.

Empero, la norma aclara que *“El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva”*. Es decir, puesto que la formación ha de estar relacionada con la actividad de la empresa, lo mejor es que sea desarrollada en el marco de un plan de formación empresarial o que esté fijada por convenio. Según se desprende, la formación deberá realizarse en la propia empresa o en algún centro de formación especial si aquella lo solicita.<sup>74</sup>

Por último, la ley 3/2012 en su Disposición Final 3ª, añade, en relación al artículo 23, la creación del “cheque formación”, con la finalidad de financiar el derecho a la formación de los trabajadores, previa consulta de los interlocutores sociales.

Además, La Ley 3/2012 modifica la Disposición Transitoria 6ª de la Ley 45/2002 de 12 de diciembre, de manera que la actual redacción establece la sustitución de los trabajadores en formación por desempleados. Añade también, que la fijación de tales programas de sustitución, será de carácter obligado para los beneficiarios de prestaciones por desempleo:

*“En aplicación de lo previsto en el párrafo tercero del apartado 4 del artículo 228 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (RCL 1994, 1825) , en la redacción dada al mismo por esta Ley, podrán acogerse al presente programa todas las empresas, cualquiera que sea el tamaño de su plantilla, que sustituyan a sus trabajadores con trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo durante el tiempo en que aquéllos participen en acciones de formación, siempre que tales acciones estén financiadas por cualquiera de las Administraciones Públicas.*

*La aplicación del programa regulado en la presente disposición transitoria será obligatoria para los trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo a que se refiere el párrafo anterior.”*

---

<sup>74</sup>Vid. BLAZQUEZ AGUDO, EVA Mª. “El sistema de formación profesional...” cit.; pag.72.

En efecto, tras la modificación de la Disposición Transitoria 6ª por la Ley 3/2012, se extiende el establecimiento de estos programas a cualquier empresa, sea cual sea su tamaño, durante el tiempo en que los desempleados sustituyan a los trabajadores en formación y siempre que tales acciones formativas sean financiadas por cualquiera de las Administraciones Públicas. En la anterior regulación, estos programas se limitaban a empresas de hasta “cien trabajadores”. A día de hoy, dada la relevancia de la formación, esta nota reglamentaria se extiende a todas las empresas. Además, el empresario sale beneficiado al abonar sólo la diferencia entre la prestación y el salario que corresponda, sin perjuicio claro está, de las correspondientes cotizaciones.<sup>75</sup>

A continuación, el párrafo 3º del apartado 4 del artículo 228, donde se recogen los programas de sustitución de los trabajadores en formación por desempleados. Este precepto añade además, la compatibilización de la prestación con el trabajo desempeñado:

*“Con el fin de hacer efectivo el derecho a la formación de trabajadores ocupados, así como de incrementar las posibilidades de empleo de los trabajadores desempleados, se determinarán programas que permitan a las empresas sustituir a los trabajadores en formación por otros trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo. En este caso, los trabajadores podrán compatibilizar las prestaciones con el trabajo a que se refiere este apartado.”*

Hay que decir que, con el objetivo de incentivar la incorporación al mercado laboral de los desempleados aunque reciban una prestación, la actual nota reglamentaria establece la obligatoriedad de dichos programas, frente al carácter voluntario de los mismos que disponía la anterior regulación. No se dice nada, por tanto, del resto de desempleados sin prestación o subsidio.

La Ley 3/2012 de 6 de julio, introduce también una importante novedad, en cuanto dispone que la formación recibida por el trabajador se refleje en una “Cuenta de Formación”, a tal efecto, se modifica el apartado 10 del artículo 26 de la Ley de Empleo y se introduce lo siguiente:

---

<sup>75</sup> Vid. MORENO DE TORO, C. “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”; cit., pag.79.

*“La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional, de acuerdo con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, se inscribirá en una cuenta de formación, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social.*

*Los Servicios Públicos de Empleo efectuarán las anotaciones correspondientes en las condiciones que se establezcan reglamentariamente.”*

No obstante, aún debe introducirse el citado apartado en el artículo 26 de la Ley de Empleo.

Otros artículos del Estatuto también contienen referencias a la formación. En este sentido hay que traer a colación los artículos 12 y 15 del ET.

El artículo 12, en su apartado 4º, letra f, reconoce el derecho de los trabajadores a tiempo parcial a la formación continua. Dentro de este mismo precepto, pero esta vez, en su apartado 5º, letra g dispone, con respecto al pacto de horas complementarias por necesidades formativas, su extinción siempre que quede acreditada la incompatibilidad horaria.

El artículo 15 añade, en su apartado 7, párrafo 3º; que los convenios colectivos pondrán en marcha medidas encaminadas a facilitar el acceso efectivo de los trabajadores temporales a la formación continua *“a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales”*.

El artículo 19. 4 ET establece la obligación empresarial de facilitar a los trabajadores que contrata una formación práctica y adecuada en materia de prevención de riesgos laborales. Además, este mismo precepto, obliga también al trabajador de asistir a dicha formación.

Además, en este sentido, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 14.1 reconoce de manera específica el derecho a la formación de los trabajadores en esta materia, así también, el artículo 19 del mismo texto normativo describe el contenido del deber empresarial de formar al trabajador de acuerdo con las características específicas de su puesto de trabajo. Dichas acciones formativas, se desarrollarán, además, en el horario de trabajo. Por tanto, en el ámbito de la prevención de riesgos existe un derecho

reconocido al trabajador que es exigible frente al empresario y que no se entiende incluido en el derecho de formación de veinte horas anuales que se reconoce a los trabajadores en el artículo 23 ET.<sup>76</sup>

Por otra parte, el artículo 21. 4 ET establece que cuando el trabajador haya recibido algún tipo de formación específica por parte del empresario, se puede firmar un pacto de permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. Con respecto a la duración de dicho pacto de permanencia, el citado precepto dispone que el acuerdo no será superior a dos años y ser formalizará siempre por escrito. Además, añade el artículo, que si el trabajador renunciara a su puesto de trabajo antes de la finalización del plazo, el empresario tendría derecho a una indemnización por daños y perjuicios.<sup>77</sup>

También el artículo 46.3 párrafo 5º trae a colación la situación de excedencia, y reconoce el derecho de los trabajadores en situación de excedencia a la asistencia a cursos de formación profesional.<sup>78</sup>

Por último, y esta vez, con respecto a los representantes de los trabajadores, el artículo 64.5.e) establece el derecho de los representantes de los trabajadores de emitir un informe sobre los planes de formación en la empresa.

## **2.2 Antecedentes.**

### **a) Breve referencia a la Ley 51/1980 de 8 de octubre, Ley Básica de Empleo: La Formación Profesional Ocupacional.**

La Ley Básica de Empleo de 1980 contemplaba en su artículo 14 la puesta en marcha de un programa anual de formación profesional ocupacional destinado a asegurar la adecuada formación de quienes quisieran incorporarse al mercado de trabajo o de los que necesitaran una reconversión o especialización profesional, aparte de programas específicos destinados a facilitar la orientación y la formación profesional de las personas con especiales dificultades de colocación.<sup>79</sup>

---

<sup>76</sup> Vid. BLAZQUEZ AGUDO, EVA M<sup>a</sup>. “El sistema de formación profesional...” cit.; pag.88 y 89.

<sup>77</sup> Artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>78</sup> Vid. MORENO DE TORO, C. “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”; cit., pag.80.

<sup>79</sup> Vid. MARTÍN PUEBLA, EDUARDO. “El sistema de formación profesional...” cit.; pag.35

Esta formación debe su éxito al Acuerdo Económico y Social de 1984, (en adelante, AES) pues fue, en efecto, el catalizador de la necesidad, expuesta por los interlocutores sociales y por el gobierno, de fomentar la política de formación profesional vinculada al empleo. El AES expone que el distanciamiento de la formación profesional con respecto a la mano de obra de las empresas da lugar a una de las grandes deficiencias del mercado laboral español. Para lograr superar esta compleja situación, el Acuerdo propuso una incorporación más firme de las organizaciones sindicales y empresariales a la gestión de la misma. Es por tanto que, como consecuencia del AES, se constituye el Consejo General de Formación Profesional, convirtiéndose éste, en el órgano de participación institucional de los interlocutores sociales en la política de formación profesional, y se reguló el primer Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, cuyas bases se aprobaron por Acuerdo del Consejo de Ministros el 30 de Abril de 1985.<sup>80</sup>

En este primer plan se puso en marcha un conjunto de medidas que iban desde cursos formativos a prácticas empresas, destinados a parados de mayores de 25 años, aunque posteriormente, se ampliaron a menores de dicha edad.<sup>81</sup>

En este contexto, se crearon los Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios. Estas acciones consistían en programas de empleo-formación con el objetivo de cualificar a los desempleados jóvenes menores de 25 años<sup>82</sup>. Estas ocupaciones consistían en la recuperación o promoción del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural, a la rehabilitación de entornos urbanos o del medio ambiente y en definitiva a cualquier actividad de utilidad pública.

Más adelante, en 1990, con el Real Decreto 1618/1990 de 14 de diciembre, apareció el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional destinado principalmente:

- ✓ A los que carecieran de formación específica
- ✓ A la reinserción de los que tuvieran cualificación insuficiente.
- ✓ A ocupados en sectores o empresas en reconversión.

---

<sup>80</sup> Vid. MARTÍN PUEBLA, EDUARDO. "El sistema de formación profesional..." cit.; pag.35 y 36.

<sup>81</sup> Vid. MARTÍN PUEBLA, EDUARDO. "El sistema de formación profesional..." cit.; pag.36.

<sup>82</sup> Vid. MORENO DE TORO, C. "Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes"; cit., pag.105.

No obstante, a pesar de que este plan incluyó un gran número de medidas para los jóvenes menores de 30 años, y a pesar de ir dirigido a un gran colectivo plural, la participación de los trabajadores ocupados en éste fue de tan sólo el 25%.<sup>83</sup>

Más adelante, en 1993, se pone en marcha el I Programa de Formación Profesional para el período 1993/1996. Mediante este Programa, se asigna a la Administración educativa la Formación Profesional Reglada de jóvenes y adultos, los programas de garantía social, la FP de los demandantes de empleo que careciesen de titulación académica y profesional y la formación básica para la población activa que la necesite para cursar con rendimiento los programas de Formación Ocupacional.

Por su parte, a la Administración Laboral se le atribuyó preferentemente la FP ocupacional de:

- ✓ Los demandantes preceptores de prestación o subsidio de desempleo.
- ✓ Los mayores de 25 años inscritos como parados más de un año.
- ✓ Los menores de 25 años que hubieran perdido un empleo de 6 meses de duración
- ✓ Mujeres, minusválidos e inmigrantes.

En 1993, se aprueba el Real Decreto 631/1993 que regula otro nuevo Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, el cual pretendía introducir mayor calidad en el sistema de gestión de la formación ocupacional. Este Real Decreto suprimió la finalidad propia que tenían las Escuelas Taller y Casas de Oficio, para destinarlas a *“cualificar a jóvenes de 25 años demandantes del primer empleo”*.

Este RD 631/1993 crea también los llamados “certificados de profesionalidad” que consiguen los alumnos que han cursado los diferentes itinerarios formativos marcados por el Gobierno para cada especialidad.<sup>84</sup>

En esta evolución, se hace necesario destacar la firma de los primeros acuerdos de formación continua de diciembre de 1992, pues supone una división entre la formación

---

<sup>83</sup> Vid. MORENO DE TORO, C. “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”; cit., pag.105.

<sup>84</sup> Vid. MORENO DE TORO, C. “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”; cit., pag.106.

dirigida a los desempleados y a los ocupados, de forma que la primera se denomina formación profesional ocupacional y la segunda, formación continua.

Así, el 16 de diciembre de 1992, se firmó el I Acuerdo Nacional de Formación Continua (en adelante, ANFC) que comprendía una serie de acciones formativas en las empresas destinadas a la recualificación de los trabajadores ocupados.

En efecto, este Acuerdo se completó con el Acuerdo Tripartito de Formación Continua de 22 de diciembre de 1992 (en adelante, ATFC), que expresó la concurrencia del Gobierno y de los agentes sociales en considerar que la formación profesional de los ocupados emerge como una responsabilidad principal de trabajadores y empresarios, por lo que le corresponde a ellos y a sus representantes, la gestión e impartición de la misma. Para ello, se constituye la Fundación para la Formación Continua (FORCEM) que viene a materializar este compromiso al asumir las tareas de gestión de las acciones de formación continua.<sup>85</sup>

Este Acuerdo Tripartito estableció las reglas de financiación que se derivaban del primer acuerdo.

Con respecto al FORCEM, su objeto no era otro que la administración y gestión de los fondos con destino a la formación continua de los trabajadores ocupados e impulsar la elaboración de criterios orientativos para la elaboración de planes de formación.<sup>86</sup>

En diciembre de 1996, se firma el II ANFC, que fue completado a su vez, por el II Acuerdo Tripartito para la Formación Continua. Este segundo ATFC limitó la intervención de la Fundación a la tramitación de las solicitudes de ayuda, su valoración técnica y la emisión de las propuestas, atribuyendo al INEM la gestión económica-financiera de las ayudas.<sup>87</sup>

El 13 de Marzo de 1998, se aprueba el II Programa Nacional de Formación Profesional con vigencia hasta 2002. El eje vertebral de este programa es la creación del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales para tratar de responder al principio

---

<sup>85</sup>Vid. MARTÍN PUEBLA, EDUARDO. "El sistema de formación profesional..." cit.; pag.36 y 37.

<sup>86</sup> Vid. MARTÍN PUEBLA, EDUARDO. "El sistema de formación profesional..." cit.; pag. 37.

<sup>87</sup> Vid. MARTÍN PUEBLA, EDUARDO. "El sistema de formación profesional..." cit.; pag. 39.

comunitario de “formación a lo largo de toda la vida” a través de la integración de los tres subsistemas profesionales (formación reglada, continua y ocupacional).<sup>88</sup>

En 1999 se crea el INCUAL (Instituto Nacional de las Cualificaciones Profesionales) por el Real Decreto 375/1999 de 5 de marzo, como un instrumento dotado de capacidad e independencia de criterios, para que sirviera de apoyo al Consejo General de Formación Profesional.

Más adelante, en diciembre del 2000 se aprueban el III ANFC y el ATFC-III. La novedad más destacada fue la incorporación de la Administración al sistema de gestión, con el fin de mejorarla y simplificarla.<sup>89</sup> Es por ello por lo que el ATFC-III encomienda la gestión de la formación a una nueva Fundación Tripartita (Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo) que sustituye al FORCEM.<sup>90</sup>

#### **b) El Real Decreto 1046/2003 de 1 de Agosto: La Formación Continua.**

El Real Decreto 1046/2003 de 1 de agosto puso en marcha un nuevo marco para la regulación del subsistema de formación profesional continua que según se redacta en su Exposición de Motivos, es *“más sencillo, menos burocrático en su utilización por los beneficiarios y que permite planificar la formación, manteniendo y potenciando, no obstante, los sistemas de control de los fondos públicos (...)”*.<sup>91</sup>

Los principios generales sobre los que se regía esta nueva regulación del subsistema de formación continua eran: unidad de caja de la cuota de formación profesional, el protagonismo de los interlocutores sociales y el papel de la negociación colectiva en el desarrollo del sistema, la unidad del mercado de trabajo y la libre circulación de trabajadores, a los que se añadía la incorporación de las comunidades autónomas a la gestión de las acciones.<sup>92</sup>

---

<sup>88</sup> Vid. MORENO DE TORO, C. “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”; cit., pag.107.

<sup>89</sup><http://www.fundaciontripartita.org/Con%C3%B3cenos/Pages/Acuerdos.aspx>

<sup>90</sup> Vid. MARTÍN PUEBLA, EDUARDO. “El sistema de formación profesional...” cit.; pag. 39.

<sup>91</sup> Vid. MARTÍN PUEBLA, EDUARDO. “El sistema de formación profesional...” cit.; pag. 44.

<sup>92</sup> Vid. MARTÍN PUEBLA, EDUARDO. “El sistema de formación profesional...” cit.; pag. 44.

En el mismo sentido también, Vid. MORENO DE TORO, C. “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”; cit., pag.107.

Las iniciativas de formación continua que eran objeto de financiación mediante el nuevo sistema eran: las iniciativas de formación continua de las empresas, incluidos los permisos individuales de formación, los contratos programa para la formación y las acciones complementarias y de acompañamiento.<sup>93</sup>

Hasta entonces, la gestión de manera descentralizada por parte de las Comunidades Autónomas de parte de los recursos destinados a la formación de los trabajadores, daba lugar a una pérdida de peso paralela de los agentes sociales y de las instituciones de gestión tripartitas (Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo) y paritarias (comisiones paritarias sectoriales y territoriales).<sup>94</sup>

Así pues, el nuevo modelo de gestión trata de unificar los intereses en juego, asignando a cada uno de los diferentes actores una función concreta. De esta manera, tanto las diferentes administraciones públicas (Estado y Comunidades Autónomas), como los diferentes interlocutores sociales (empresas y sindicatos), poseen un espacio propio para realizar labores de planificación y puesta en marcha de acciones de formación continua.

Este nuevo sistema tiene como referente los fines que persigue el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, que no son otros que, asegurar que se imparta una formación adecuada y de calidad, al mayor número de trabajadores posible.

Además, este RD señala como fin, que la formación continua ha de proporcionar a los trabajadores ocupados *“la formación que puedan necesitar a lo largo de su vida laboral”* con el objeto de adquirir los conocimientos y competencias que requieran las empresas en el desarrollo de su actividad, y de esa manera poder compatibilizar la mayor competitividad de la empresa con el progreso de la capacidad del trabajador y con su propia promoción. Esta finalidad es resaltada también, por los tres ANFC.<sup>95</sup>

Pero es más, esta formación no debe ajustarse exclusivamente a las particularidades de las empresas, pues la Ley de Empleo (L 56/2003) señala que esta formación debe facilitar al trabajador el mantenimiento y mejora de su cualificación profesional, empleabilidad,

---

<sup>93</sup> Vid. MARTÍN PUEBLA, EDUARDO. “El sistema de formación profesional...” cit.; pag. 45.

<sup>94</sup> Vid. MARTÍN PUEBLA, EDUARDO. “El sistema de formación profesional...” cit.; pag. 45.

<sup>95</sup> Vid. MORENO DE TORO, C. “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”; cit., pag.108.

y en su caso, recualificación y adaptación de sus competencias profesionales a las necesidades del mercado laboral.<sup>96</sup>

**c) IV Acuerdo Nacional de Formación Profesional Para el Empleo.**

En el contexto del diálogo social abierto en julio de 2004, el Gobierno y los interlocutores sociales firman, el 7 de febrero de 2006, un nuevo acuerdo de carácter tripartito, el llamado Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo (en adelante, AFPE) con el objetivo de *“integrar la formación ocupacional y continua”*, para, de esta forma, *“contribuir al avance de la formación y el aprendizaje en nuestro país, manteniendo los pilares que han permitido su desarrollo en los últimos años (...)”*.

Previamente al AFPE, el 1 de febrero de ese mismo año, los interlocutores sociales - CEOE Y CPYME, por una parte y CCOO Y UGT por otra- firman el IV Acuerdo Nacional de Formación (IV ANF en adelante).<sup>97</sup>

Así pues, el IV ANF sugiere, como principal novedad, la creación de un subsistema único de formación para el empleo que integre, la formación ocupacional y la continua. Además, propone el reforzamiento de la formación de demanda, facilitando los mecanismos de estímulo que permitan a todas las empresas diseñar y gestionar la formación de sus empleados en el marco de la estrategia empresarial, impulsando paralelamente la iniciativa del trabajador para que mejore su cualificación profesional.<sup>98</sup>

Entre los principios generales que rigen el nuevo sistema, destacan: transparencia, simplicidad, eficacia, calidad; la unidad de caja de la cuota de formación profesional; la participación de los interlocutores sociales en “materia que le es propia” y la vinculación de la formación al Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.<sup>99</sup>

El posterior AFPE, recogiendo la senda del IV ANF, trata de fusionar la realidad del Estado autonómico con la inserción de la formación en la negociación colectiva sectorial.

---

<sup>96</sup> Vid. MORENO DE TORO, C. “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”; cit., pag.108.

<sup>97</sup> Vid. MARTÍN PUEBLA, EDUARDO. “El sistema de formación profesional...” cit.; pag. 48.

<sup>98</sup> Vid. MARTÍN PUEBLA, EDUARDO. “El sistema de formación profesional...” cit.; pag. 49.

<sup>99</sup> Vid. MORENO DE TORO, C. “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”; cit., pag.110.

En esta línea, el Acuerdo crea dos órganos:

Las Comisiones Paritarias Sectoriales Estatales, creadas al amparo de los Convenios Colectivos Sectoriales o de acuerdos específicos que puedan ser suscritos por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas; una de sus funciones será *“establecer criterios orientativos y de prioridad para la oferta formativa dirigida a los trabajadores”*.

La Comisión Mixta Estatal de Formación. Formada por nueve representantes de cada parte, organizaciones sindicales y empresariales. La función de dicha comisión es fijar los criterios orientativos y de prioridad para la oferta formativa intersectorial, para aquella en la que no exista comisión paritaria estatal constituida.<sup>100</sup>

Además, junto a la formación de demanda se incentivan los permisos individuales de formación, y se impulsa el desarrollo de una oferta formativa amplia y accesible, incluyendo una oferta modular para favorecer la acreditación parcial de la formación que se reciba y que se diversificará en una oferta formativa de ámbito estatal a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal y otra oferta de ámbito autonómico. Se reconoce por tanto, a las Comunidades Autónomas el deber de ejecución y control de la oferta formativa en su ámbito territorial que se desarrollará mediante planes de formación dirigidos a ocupados y acciones formativas destinadas a desempleados.<sup>101</sup>

También, en el ámbito del Acuerdo, se tratan aspectos relativos a los programas de formación en alternancia con el empleo (contratos para la formación y programas públicos de empleo y formación), así como la realización de labores de apoyo y acompañamiento.<sup>102</sup>

#### **d) El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.**

El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (en adelante, SNCFP), es creado por la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (en adelante, LOCFP) cuyo objetivo principal, es la creación de un sistema integral de

---

<sup>100</sup> Vid. MORENO DE TORO, C. “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”; cit., pag.110.

<sup>101</sup> Vid. MARTÍN PUEBLA, EDUARDO. “El sistema de formación profesional...” cit.; pag. 50 y 51.

<sup>102</sup> Vid. MARTÍN PUEBLA, EDUARDO. “El sistema de formación profesional...” cit.; pag. 51.

formación profesional, cualificaciones y acreditación que responda con eficacia y transparencia a las demandas económicas y sociales mediante las diferentes ofertas formativas, a la vez que favorezca la formación a lo largo de toda la vida.

A tal efecto, se crea el SNCFP, que se comprende como *“el conjunto de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de formación profesional, a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales.”*<sup>103</sup>

El artículo 3 de la Ley Orgánica de Cualificaciones y Formación Profesional fija entre sus objetivos el impulso de una oferta formativa de calidad y actualizada, de forma que habilite para el ejercicio de actividades profesionales, proporcionar información y orientación sobre la materia, así como integrar acciones formativas que capaciten para el desempeño de actividades empresariales y por cuenta propia, impulsar la iniciativa y el espíritu emprendedor, e impulsar la inversión pública y privada en la formación.

El artículo 6 de la citada ley establece que el SNCFP se organiza por la Administración del Estado, esto es, la administración educativa y laboral, sin menos cabo de las competencias de las Comunidades Autónomas, los interlocutores sociales, Universidades, Cámaras de Comercio y cualquier otra entidad de formación. Dicha participación tendrá lugar, entre otros, en los ámbitos de la formación de personal docente, en las empresas y realización de prácticas profesionales, aunque dichas prácticas no tendrán carácter laboral.

El órgano específico encargado de regular y coordinar este Sistema es el Consejo General de Formación Profesional<sup>104</sup>. Es un órgano de tipo consultivo, de participación institucional de las Administraciones Públicas y los interlocutores sociales y de asesoramiento al Gobierno en materia de formación profesional. En este sentido, conviene destacar, como órgano técnico de apoyo, el Instituto Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional que es el encargado de concretar, confeccionar y actualizar el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (en adelante, CNCP) y

---

<sup>103</sup> Vid. MARTÍN PUEBLA, EDUARDO. “El sistema de formación profesional...” cit.; pag. 52.

<sup>104</sup> Es un organismo creado por el Gobierno al amparo de la Ley Orgánica reguladora del derecho a la Educación de 1985.

el correspondiente Catálogo Modular de Formación Profesional.<sup>105</sup> Dicha actualización tendrá lugar en un plazo no superior a cinco años a partir de la fecha de inclusión de cada cualificación en el CNCP (artículo 9.4 del Real Decreto 1128/2003).

El SNCFP, se vale, a su vez, de varios instrumentos con el fin de desarrollar las acciones formativas vinculadas al CNCP para evaluar y acreditar las respectivas competencias profesionales entendidas éstas como el *“conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo”* (art. 7.b) y además, se *“evaluarán y acreditarán cualquiera que hubiera sido la forma de adquisición”*,(art.3) permitiendo tanto el desarrollo de la persona como satisfacer las necesidades del sistema productivo.

Siguiendo esta senda normativa, se aprueba en 2003, el Real Decreto 1506/2003 de 28 de noviembre por el que se establecen las directrices de los certificados de profesionalidad, de manera que se dilata la posibilidad de adjudicar estos certificados a las competencias profesionales adquiridas por cualquier vía, ya sea mediante formación ocupacional, continua, a través de la experiencia laboral y de otras vías no formales de formación. Esta acreditación, además, puede ser parcial en caso de que las competencias profesionales no completen las requeridas para la correspondiente cualificación conforme a las exigencias del título o certificado de profesionalidad.<sup>106</sup> Y como señala la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, *“la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y de otras vía no formales de formación tendrá como referente el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y se desarrollará siguiendo en todo caso criterios que garanticen la fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación”*.

---

<sup>105</sup> Vid. MORENO DE TORO, C. “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”; cit., pag.86.

<sup>106</sup> Vid. MARTÍN PUEBLA, EDUARDO. “El sistema de formación profesional...” cit.; pag. 59.

## **2.3 El subsistema de Formación Profesional para el empleo. Del RD 395/2007 de 23 de marzo a la Ley 30/2015 de 9 de septiembre.**

### **2.3.1 Objetivos. La ley 30/2015 de 9 de septiembre.<sup>107</sup>**

Como consecuencia del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo firmado por el Gobierno y los agentes sociales en febrero de 2006, se aprueba en 2007, el Real Decreto 396/2007 de 23 de marzo. Se trata de la primera regulación del subsistema de formación profesional para el empleo, entendido como un conjunto, pues la finalidad de este Real Decreto no es otra que poner nombre a la división conceptual que venía imperando hasta el momento en el ámbito laboral: formación profesional ocupacional y continua y adaptar la formación de los trabajadores ocupados y parados a las necesidades del mercado laboral.

Más adelante, el subsistema de formación profesional para el empleo se anexiona al marco legal vigente por el Real Decreto-Ley 3/2011 de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, el cual modifica de manera íntegra el artículo 26 de la Ley de Empleo y dispone las líneas generales de dicho subsistema.

No obstante, a tenor de las conclusiones de la Mesa del Diálogo Social, formada por el Gobierno, las organizaciones empresariales CEOE Y CEPYME y los sindicatos CCOO y UGT, sobre el desarrollo del último Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo de 2006, se manifiestan una serie de debilidades, entre otras, la deficiente coordinación del conjunto del sistema; la falta de una planificación estratégica de la formación profesional para el empleo; su escasa relación con la realidad del tejido productivo, en especial la formación de demanda dirigida a la PYME; la no disponibilidad de un sistema de formación integrado; la falta de evaluación de su impacto; y una definición un tanto deficiente de los agentes participantes en el sistema.

---

<sup>107</sup> Del RD 395/2007 a La Ley 30/2015 de 9 de septiembre. “Preámbulo de 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”.

Es por ello, que el marco legal vigente durante los últimos 8 años, vuelve a ser objeto de una reforma integral con la aparición de **la Ley 30/2015 de 9 de septiembre de regulación del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral**.

**Esta nueva reforma**, persigue cuatro objetivos básicos, que son:

- ✓ La garantía del ejercicio del derecho a la formación de los trabajadores, empleados y desempleados, en especial de los más vulnerables.
- ✓ La aportación efectiva de la formación a la competitividad de las empresas.
- ✓ El reforzamiento de la negociación colectiva para adaptar la oferta formativa a los requerimientos del sistema productivo.
- ✓ Eficiencia y transparencia en la gestión de los fondos públicos.

Para tratar de hacer frente a las debilidades descritas, la nueva reforma se estructura en torno a una serie ejes vertebradores que se plasman a lo largo de sus seis capítulos.

- ✓ En el primer capítulo se establece el objeto de la norma y se dispone que el sistema de formación profesional para el empleo será de aplicación en todo el territorio nacional y *“responderá a una acción coordinada, colaborativa y cooperativa entre las Administraciones públicas competentes y los demás agentes que intervienen en el mismo”*.
- ✓ El segundo capítulo implanta un nuevo sistema de observación y prospección del mercado, para lo cual el artículo 5 establece que se elaborará, con la participación de las administraciones públicas y los interlocutores sociales, un escenario plurianual. De esa forma se pretende analizar las tendencias y previsiones económicas así como analizar las cualificaciones de los trabajadores, con el objetivo de identificar *“los objetivos de atención prioritaria”*.

En el artículo 6, se introduce la concurrencia competitiva, abierta a todos los proveedores acreditados y/o inscritos, para la gestión de los fondos públicos destinados a las acciones formativas.

En este mismo artículo, se recoge también el <<cheque formación>>, para trabajadores desempleados. Lo que la norma pretende con esta nueva herramienta es *“permitir la libertad de elección entre las entidades adheridas a los dispositivos específicos que se desarrollen para su seguimiento”*.

También se prevé dentro de este capítulo el desarrollo de un régimen de concesión y justificación de subvenciones.

- ✓ En el tercer capítulo se plasma un nuevo enfoque de las iniciativas de formación profesional para el empleo, donde se potencia la formación on-line frente a la formación a distancia, que se acaba por suprimir.
- ✓ En el cuarto capítulo se introduce una serie de medidas relacionadas con el régimen sancionador con las que se pretende garantizar el control de la formación. Se persigue el objetivo de *“tolerancia cero”* contra el fraude, para lo cual se prevé la creación de una Unidad Especial de Inspección dentro de la Dirección Especial adscrita a la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- ✓ En el quinto capítulo se establece la puesta en marcha de un sistema integrado de información que garantice *“la trazabilidad de las acciones formativas y la comparabilidad, la coherencia y la actualización permanente de toda la información sobre formación profesional para el empleo”*. La puesta en marcha de este sistema se valdrá de una tres instrumentos, a saber: a) Una Cuenta de Formación (donde se inscribirá la formación recibida por el trabajador), b) el Catálogo de Especialidades Formativas (donde se contemple toda la oferta formativa desarrollada en el marco del sistema de formación profesional para el empleo), y c) un Registro Estatal de Entidades de Formación que contendrá los resultados de las auditorías o de los controles de calidad a los que sean sometidas las respectivas entidades.
- ✓ Por último, en el sexto capítulo se incide en la gobernanza del sistema. Para ello se define un nuevo papel para los agentes sociales, que dejan de participar en la gestión de los fondos públicos como se venía realizando hasta la fecha, dejando esta tarea a las entidades que imparten formación profesional.

Así pues, el subsistema de formación profesional para el empleo se estructura en torno a tres grandes ejes, a saber:

- ✓ **Formación programada por las empresas:** Es la formación que responde a las necesidades específicas de las empresas. Abarca tanto las acciones formativas de las empresas, como los permisos individuales de formación que pueden ser

financiados total o parcialmente con fondos públicos. Los beneficiarios directos de este tipo de formación son los trabajadores ocupados, es decir, los asalariados que prestan servicios en empresas o entidades públicas.

- ✓ **Formación de oferta o subvencionada:** La formación de oferta se dirige tanto a trabajadores ocupados como a desempleados. Se trata de un tipo de formación que se oferta por parte de las Administraciones Públicas, y está destinada a proporcionar una formación ajustada a las necesidades del mercado, de las empresas y a la promoción profesional y personal de los trabajadores.
- ✓ **Formación en alternancia con el empleo:** A pesar de que la nueva Ley 30/2015 de 9 de septiembre, tan sólo hace referencia a ésta como *“Otras iniciativas de formación profesional para el empleo”*<sup>108</sup> este tipo de formación es la que se imparte en el marco de los contratos para la formación y el aprendizaje y de los programas públicos de empleo y formación.

La formación en alternancia no aparece regulada de forma expresa en la nueva ley, por lo que el presente análisis se centrará en las que sí han sido objeto de modificación, a saber: Formación de demanda y formación de oferta.

La organización y planificación de las diferentes iniciativas, queda establecida de la siguiente manera:

**a) Formación de programada por las empresas.**

Los destinatarios de la formación programada por las empresas, según señala el artículo 9.1 de la Ley, podrán ser los trabajadores asalariados que presten sus servicios en empresas o en entidades públicas no incluidos en el ámbito de aplicación de los acuerdos de los acuerdos de formación en las Administraciones Públicas, incluidos los trabajadores fijos-discontinuos en los periodos de no ocupación, así como los trabajadores que, mientras participen en esta formación, entren en situación de desempleo y los trabajadores afectados por medidas temporales de suspensión de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en sus periodos de suspensión de empleo.

---

<sup>108</sup> Artículo 8.d) Ley 30/2015 de 9 de septiembre por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Las acciones formativas que se impartan deberán guardar relación con la actividad de la empresa. Dicha programación deberá respetar los derechos de información y consulta de la representación legal de los trabajadores, quienes previamente deberán aportar un informe preceptivo.

Se incluye en este sentido, que en el caso de que surgieran discrepancias entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, deberá quedar constancia escrita y motivada de las mismas. En el caso de que se mantuvieran durante el plazo que reglamentariamente se establezca, éstas serán objeto de examen por la correspondiente organización paritaria, con el fin de mediar sobre las mismas, sin menos cabo de que esto pueda paralizar la ejecución de las acciones formativas y la correspondiente bonificación.

No será obligatorio que dichas acciones formativas tengan que estar referenciadas en el Catálogo de especialidades formativas, sin perjuicio de la obligación de comunicar su inicio y su finalización.

Por su parte, las empresas podrán impartir formación de forma presencial, mediante teleformación o mixta mediante la combinación de las dos anteriores. Mientras que la formación a distancia, quedará suprimida a partir del 1 de enero de 2016.

Las empresas podrán organizar la formación de sus trabajadores por sí mismas. Igualmente, podrán impartir dicha formación utilizando para ello medios propios o bien recurriendo a su contratación. No obstante, ni la actividad de organización ni la de impartición podrán ser objeto de subcontratación.

En este sentido, no se entenderá que se ha encargado la organización de la formación a una entidad externa (organizadora), cuando la actividad a desempeñar por ésta se limite a gestiones administrativas necesarias para la aplicación correcta de las bonificaciones.

Estas entidades organizadoras, además, estarán obligadas a comunicar el inicio y finalización de los cursos, así como a asegurar el desarrollo satisfactorio de las acciones formativas y de las funciones de seguimiento, control y evaluación.

Las entidades a las que las empresas podrán encomendar la organización de la formación son: organizaciones empresariales o sindicales, estructuras paritarias

constituidas en el ámbito de la negociación colectiva que cuenten con personalidad jurídica propia, asociaciones de trabajadores autónomos o de economía social y otras entidades externas, incluidas las de formación acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro.

Además, se incluyen un par de novedades con respecto al Real Decreto-Ley 4/2015 de 22 de marzo:

- Las empresas de menos de 50 trabajadores pueden comunicar mediante el procedimiento que se establezca reglamentariamente y siempre dentro de los primeros meses de cada ejercicio presupuestario su voluntad de renovar el crédito del ejercicio en curso con el fin de irlo acumulando hasta el crédito de los dos ejercicios siguientes para, de esa manera, conseguir desarrollar acciones formativas de mayor duración o en las que puedan participar más trabajadores.
- A su vez, las empresas de menos de 100 trabajadores podrán agruparse bajo criterios sectoriales o territoriales con el fin de gestionar conjuntamente y más eficientemente sus correspondientes créditos para la formación. Las agrupaciones se gestionarán por lo establecido en el apartado 1 del artículo 12, (organizaciones empresariales o sindicales, estructuras paritarias constituidas en el ámbito de la negociación colectiva que cuenten con personalidad jurídica propia, asociaciones de trabajadores autónomos o de economía social y otras entidades externas, incluidas las de formación acreditadas y/o inscritas en el correspondiente registro).

Las empresas también participarán con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores según unos porcentajes mínimos que, sobre el coste total de la formación, se establecen según su tamaño. Las empresas de 1 a 5 trabajadores quedan exentas de esta obligación. Con respecto al modelo anterior, se pueden apreciar los cambios en el siguiente cuadro comparativo:

<b>PARTICIPACIÓN DE LAS EMPRESAS EN LA FINANCIACIÓN DE LA FORMACIÓN</b>	
<b>Modelo actual</b> <b>(Ley 30/2015 de 9 de septiembre)</b>	<b>Modelo anterior</b> <b>(Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo)</b>
a) De 6 a 9 trabajadores: 5% b) De 10 a 49 trabajadores: 10% c) De 50 a 249 trabajadores: 20% d) De 250 en adelante: 40%	a) De 10 a 49 trabajadores: 10% b) De 50 a 249 trabajadores: 20% c) De 250 en adelante 40%
<b>DURACIÓN MÍNIMA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS</b>	
<b>Modelo actual: 2 horas</b>	<b>Modelo anterior: 6 horas (4 horas para módulos transversales)</b>

Igualmente, en la cofinanciación privada, se consideran incluidos los costes salariales de los trabajadores que reciben formación en la jornada laboral. A estos efectos, sólo podrán tenerse en cuenta las horas de dicha jornada en las que realmente los trabajadores participan en la formación.

Las empresas disponen también de un crédito de formación para la financiación de las acciones formativas. Dicho crédito se hace efectivo mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la seguridad social y dependerá de las cuantías que ingrese cada empresa el año anterior en concepto de formación profesional, y de unos porcentajes que se establecerán anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (en adelante, LPGE), en función de la plantilla de las empresas. Para 2016, se prevén los siguientes porcentajes en la DA 71ª de la Ley:

- a) Empresas de 6 a 9 trabajadores: 100%
- b) De 10 a 49 trabajadores: 75%
- c) De 50 a 249: 60%
- d) De 250 en adelante: 50%.

Asimismo, *“las empresas de 1 a 5 trabajadores dispondrán de un crédito de bonificación por empresa de 420 euros, en lugar de un porcentaje. Asimismo, podrán beneficiarse de un crédito de formación, en los términos establecidos en la citada normativa, las*

*empresas que durante el año 2016 abran nuevos centros de trabajo, así como las empresas de nueva creación, cuando incorporen a su plantilla nuevos trabajadores. En estos supuestos las empresas dispondrán de un crédito de bonificaciones cuyo importe resultará de aplicar al número de trabajadores de nueva incorporación la cuantía de 65 euros.”*

Con respecto a los módulos económicos específicos para las distintas especialidades formativas, el reglamento que los fije establecerá los límites, máximo y mínimo, entre los que se podrán ajustar estos módulos, conforme a criterios objetivos que deberán atender, además de otros factores, a la diferencia de precios de mercado en función de la especialidad formativa y del ámbito territorial en que se imparta.

#### **b) Formación de oferta o subvencionada.**

La Ley 30/2015 de 9 de septiembre, establece dos tipos de formación de oferta. Por un lado, la dirigida a trabajadores ocupados, y por otro, la dirigida a desempleados.

##### ○ Oferta formativa para trabajadores ocupados.

Se trata de un tipo de formación dirigida a atender las necesidades no cubiertas por la formación programada por las empresas, tanto sectoriales como transversales, y se desarrollará de forma complementaria a ésta.

Este tipo de oferta formativa tiene como fin ofrecer a los trabajadores ocupados una formación que les faculte para la práctica cualificada de las diferentes profesiones y les permita mejorar su empleabilidad, teniendo presente los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas, las necesidades de adaptación a los cambios del sistema productivo y las posibilidades de promoción profesional y de desarrollo personal de los trabajadores.

Podrán participar en esta oferta formativa los desempleados, pero en este caso, atendiendo a unos límites que se establecerán reglamentariamente en función de la coyuntura del mercado de trabajo en cada momento.

Con esta formación se tratará de incentivar la oferta formativa dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, a través de una formación modular que permita la acreditación parcial acumulable, así como de los procedimientos necesarios para acreditar las competencias adquiridas mediante la experiencia laboral.

Para llevar a cabo a la programación de esta formación se tendrá en cuenta el escenario plurianual y contará con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, sectoriales y transversales, las de autónomos y de economía social, y las organizaciones o entidades con experiencia acreditada en la materia según determinen las autoridades competentes. Estas programaciones podrán tener carácter anual o plurianual.

- Oferta formativa para trabajadores desempleados.

Su finalidad principal es proporcionar a los desempleados una formación que les permita adquirir las competencias requeridas en el mercado de trabajo y de esa forma mejorar su empleabilidad, teniendo en cuenta las necesidades formativas individuales y del sistema productivo. Se desarrollará a través de los programas que lleven a cabo las administraciones competentes y podrán estar orientadas al fomento del autoempleo y de la economía social, así como contemplar prácticas profesionales no laborales en empresas. Preferentemente, irán dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad.

En este sentido, será fundamental tener en cuenta el perfil del trabajador elaborado por los servicios públicos de empleo.

La programación de esta oferta formativa corresponde a las administraciones públicas, con un informe previo de las organizaciones empresariales y sindicales, que será preceptivo y no vinculante. Además, dicha programación, podrá tener también carácter anual o plurianual.

Este tipo de oferta tendrá lugar mediante:

- Programas destinados a cubrir necesidades que se detecten en los itinerarios personalizados de inserción y en ofertas de empleo.

- Programas específicos para personas con necesidades formativas especiales o dificultades.
- Programas que incluyan compromisos de contratación.

**c) Novedad en la financiación:**

Con respecto a las formas de financiación, se introducen algunas novedades<sup>109</sup>:

- Las bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, que no tendrán carácter subvencional, ya no se aplicarán a la actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje.
- Subvenciones en régimen de concurrencia competitiva para las entidades de formación acreditadas y/o inscritas, que se aplicará a la oferta formativa para trabajadores desempleados y ocupados, incluida la formación dirigidas a autónomos y de la economía social, así como a los programas públicos de empleo y formación. Hasta ahora, los agentes sociales eran los únicos habilitados para participar en la formación de oferta. Con esta nueva regulación, se excluye a los agentes sociales.
- En la iniciativa de formación en alternancia con el empleo no financiada con bonificaciones, incluyendo los programas públicos de empleo y formación, la actividad formativa se regirá por lo establecido en su normativa reguladora específica mediante subvenciones en régimen de concurrencia competitiva abierta a las entidades previstas en dicha norma, sin perjuicio de aquellos supuestos en los que sea de aplicación la concesión directa de subvenciones.
- Se incluye como supuesto para aplicar la concesión directa de subvenciones, las ayudas que permitan conciliar la asistencia a la formación con el cuidado de hijos menores de 6 años o de familiares dependientes.
- Por último, se establece que se destinará anualmente en la LPGE una partida específica y suficiente para la financiación de formación impartida con carácter extraordinario a través de la red pública de centros de formación.

---

<sup>109</sup> <http://www.laboral-social.com/ley-30-2015-sistema-formacion-profesional-empleo-ambito-laboral-novedades-respecto-real-decreto-ley-4-2015.html>

### **OBJETIVO 3. EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DE FORMATIVAS CONTENIDAS EN LA ESTRATEGIA DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO JOVEN 2013-2016.**

#### **3.1 La formación dual como política activa de empleo.**

##### **a) Introducción. La situación de los jóvenes en el mercado de trabajo.**

Con carácter previo a una profundización en la materia, resulta pertinente esbozar un primer análisis sobre el porqué de la implantación del sistema de Formación Dual en nuestro país. Para ello, se analizará primero la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo con el fin estudiar las causas que han empujado a los poderes públicos a la implantación del sistema de Formación Dual en España. Sistema que, por otra parte, ya se encuentra presente en otros países europeos.

En efecto, entre las causas que han avalado la implantación de este modelo destacan por una parte, el alto desempleo juvenil que asola a España y que también sufre Europa aunque en menor medida; y por otra, a este panorama se unen las altas tasas de abandono escolar que también sufre España en comparación con el resto de países de Europa.

Así pues, se comenzará por el análisis de la primera de ellas: el desempleo juvenil.

##### **b) La evolución del desempleo juvenil en España y en Europa.**

Los diferentes mecanismos que intermedian en la transición entre la formación reglada y el mercado laboral, tienen un fuerte impacto en la tasa de inserción laboral de los jóvenes. Buena prueba de ello es que los Estados miembros donde se realizan unas mayores labores de coordinación entre ambos campos, muestran unas tasas de desempleo juvenil mucho más reducidas, en términos comparados, con respecto a otros países de Europa.<sup>110</sup>

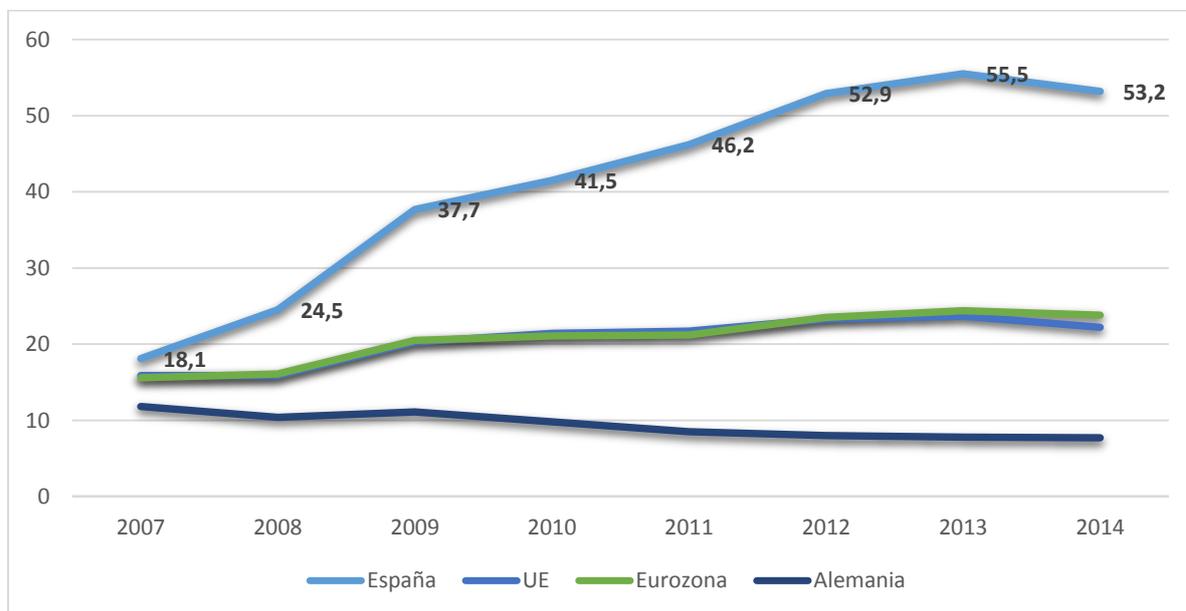
---

<sup>110</sup> NIETO ROJAS, PATRICIA; “La formación dual como política activa de empleo. La escasa empleabilidad de los jóvenes sin cualificación como telón de fondo”; Revista de información laboral, ISSN 0214-6045, Nº. 2, 2014, pág. 43.

Es sabido, por tanto, que desde el año 2007, tanto en nuestro país como en el resto de naciones que forman nuestro entorno comunitario, se ha producido, como consecuencia de la crisis económica y financiera, un aumento del desempleo. Si bien, este aumento se ha producido de manera dispar, pues mientras que en algunos países el aumento ha sido ligero, (incluso superado en otros, como en Alemania donde la tasa de desempleo se situó en el 5% en 2014, más de tres puntos por debajo de la de 2007, que fue del 8,5%) en otros casos el aumento ha sido desmesurado, como en Grecia ( donde en 2014 la tasa desempleo se situó en un 26,5%, 18 puntos más que en 2007) y **España ( 24,5% en 2014, 16 puntos por encima de la de 2007)**. Es precisamente este dato el que explica en buena medida la evolución del desempleo juvenil.<sup>111</sup>

Aunque los jóvenes disponen de mayor cantidad de tiempo para recualificarse profesionalmente, seguir formándose o buscar una salida por otros sectores productivos, no es menos cierto que una carrera interrumpida en esta etapa sin que conlleve una precisa reordenación puede abocar al sujeto a una compleja reinserción, a la marginación y el paro de larga duración.<sup>112</sup>

**Gráfico 1. Evolución tasa de desempleo juvenil**



Elaboración propia a partir de Eurostat.

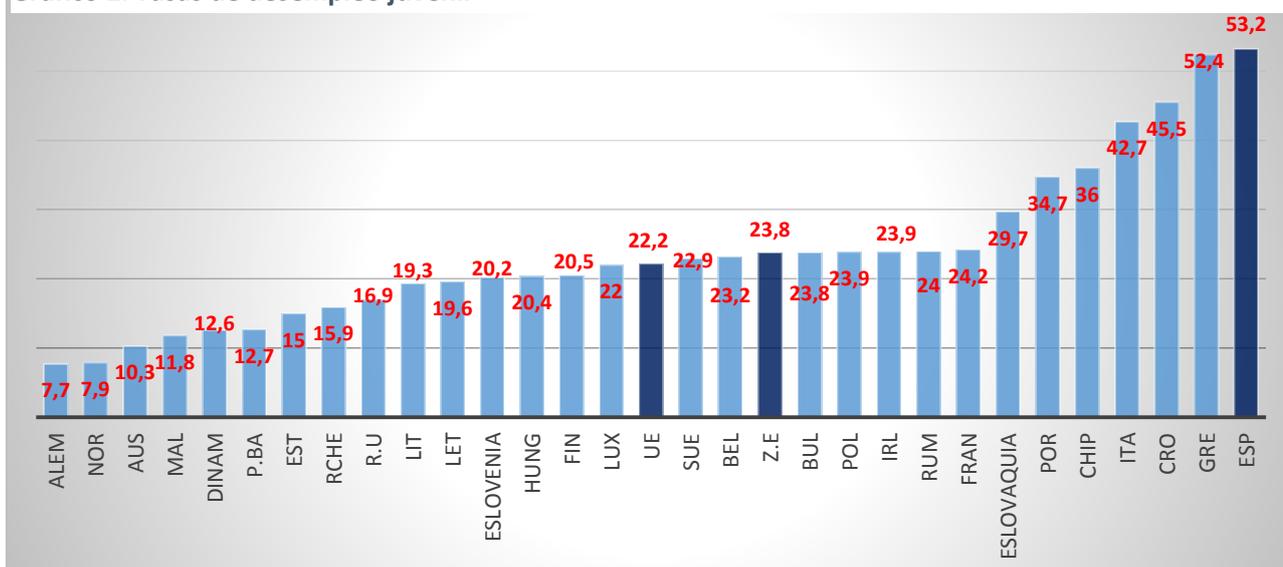
<sup>111</sup> DÍAZ DE ATAURI, PABLO GIMENO. “La situación de los jóvenes en el mercado de trabajo y la iniciativa de garantía juvenil”. Revista de información laboral, ISSN 0214-6045, Nº. 6, 2014, pág. 310.

<sup>112</sup> PÉREZ DEL PRADO, DANIEL. “Desempleo juvenil y formación en Europa: el problema de los "ninis"; Revista de información laboral, ISSN 0214-6045, Nº. 2, 2014, pág. 249.

Como puede comprobarse en el gráfico 1, entre el año 2007 y el año 2014, la tasa de desempleo juvenil en la Unión Europea ha subido más de seis puntos y más de ocho en la zona euro, mientras que en **España** lo ha hecho en más de treinta puntos porcentuales, **concretamente un 35,2%**.

Pero estas cifras revelan una importante disparidad entre los Estados Miembros, como refleja, a continuación, el gráfico 2.

**Gráfico 2. Tasas de desempleo juvenil**



Elaboración propia a partir de Eurostat. Año 2014

Tal y como se puede observar en el gráfico 2, **España** se sitúa a la cabeza del desempleo juvenil con un **53,2%**, seguida de Grecia con un 52,4%, formando dos datos “atípicos” en lo relativo al desempleo juvenil. En la otra cara de la moneda, a los países a lo que le habría ido mejor en el aspecto juvenil destacarían Noruega, Alemania y Austria.<sup>113</sup>

Entre las diferentes variables que vienen a explicar el fenómeno del paro y las diferencias tan importantes de unos países a otros, destaca la variable de la **formación**. Este factor, que es fundamental a la hora de garantizar una mejor adaptación de la mano de obra y de la empresa a las inciertas circunstancias del mercado, reviste de una gran importancia en el caso de los jóvenes, pues es en esta etapa de la vida laboral en la que

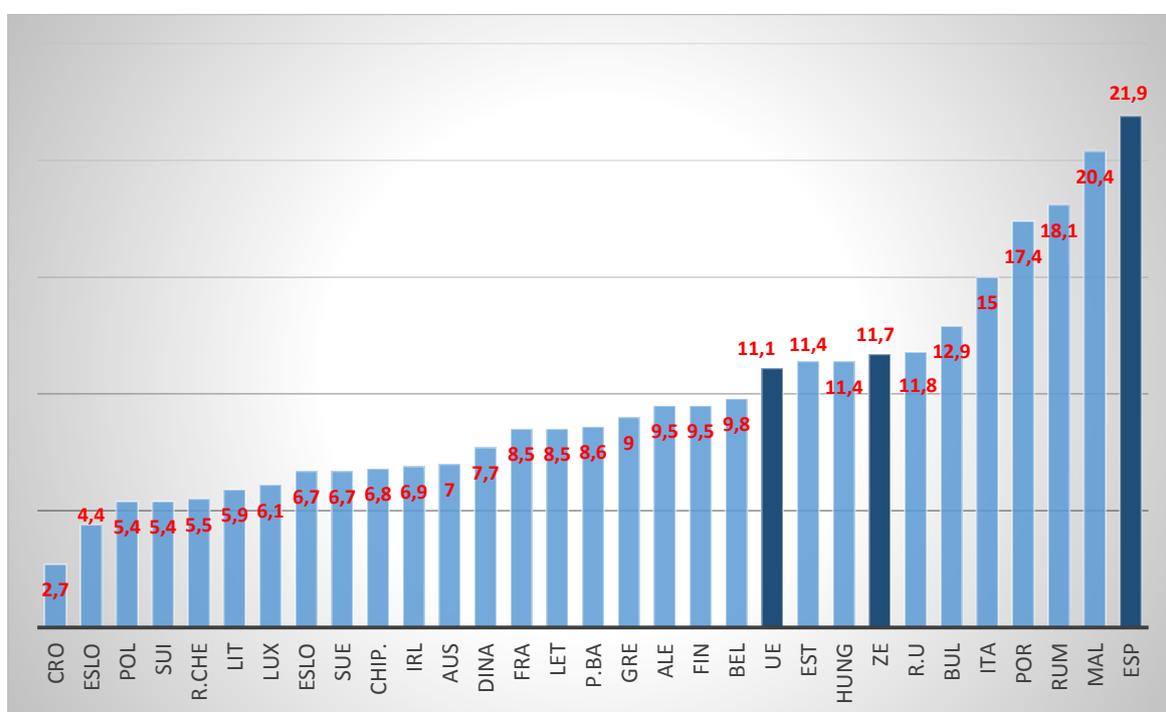
<sup>113</sup> Vid. PÉREZ DEL PRADO, DANIEL. “Desempleo juvenil y formación en Europa...” cit., pág. 250.

probablemente existe una mayor relación con la formación y, por lo tanto, son varios los caminos que conectan formación y empleo.<sup>114</sup>

### c) Evolución del abandono escolar en España y en Europa.

Al panorama anteriormente descrito, se unen unas elevadas tasas de abandono escolar que vienen asolando a España desde hace décadas, tanto a nivel educativo como a nivel profesional. En los gráficos que se exponen a continuación puede observarse esta situación tomando como comparación la tasa de abandono escolar del resto de países de nuestro entorno:

Gráfico 3. Tasa de abandono escolar 2014



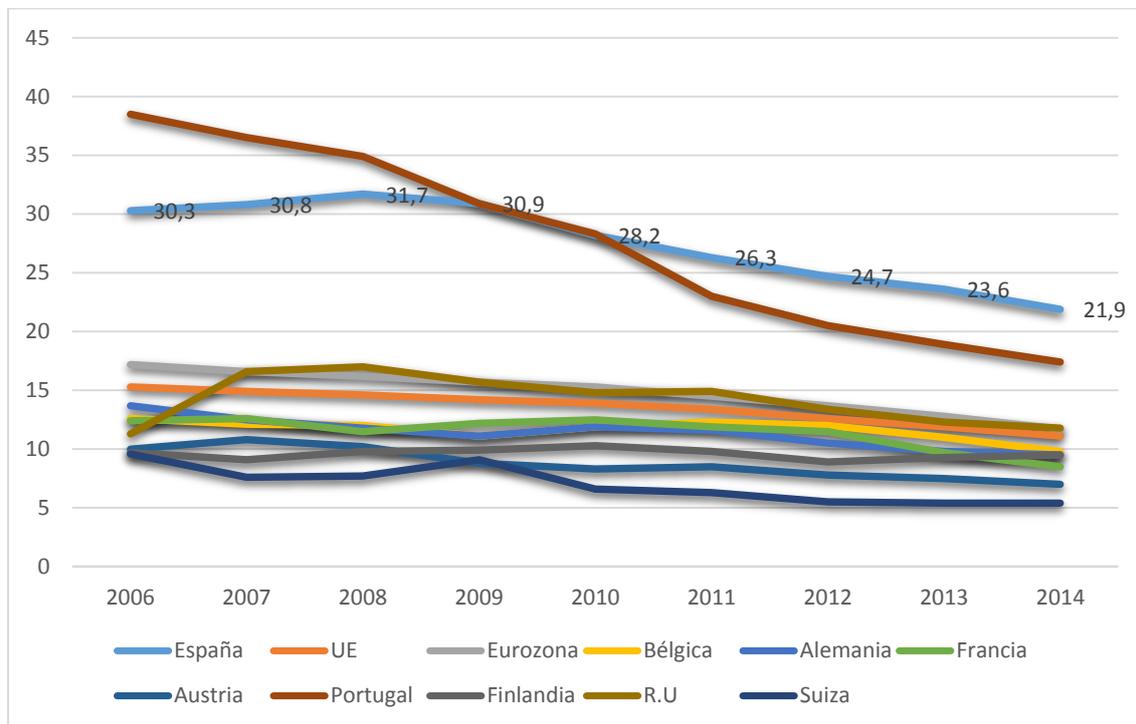
Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat.

Como refleja el gráfico 3, España se situó, en 2014, a la cabeza de Europa en abandono escolar con un 21,9 % doblando casi, la media de la Unión Europea y de la Zona Euro.

No obstante, si observamos la evolución experimentada a lo largo de estos últimos años, se puede comprobar que la tendencia general es de un leve decrecimiento, aunque con diferencias notables entre países.

<sup>114</sup> Vid. PÉREZ DEL PRADO, DANIEL. "Desempleo juvenil y formación en Europa..." cit., pág. 251.

**Gráfico 4. Evolución tasa de abandono escolar.**



Elaboración propia a partir de Eurostat.

En el caso concreto de España, este descenso se debe más a la crisis económica que a la existencia de alternativas en el mercado laboral. Por tanto, frente a un leve incremento en el periodo anterior, la bajada que se produce a partir de 2009, se debe más a factores coyunturales que estructurales.<sup>115</sup>

No obstante, en el período marcado, frente a una reducción de casi cuatro puntos de media en la Unión, España ha logrado reducirla casi un 10%. Con respecto a los que ya mostraban unas tasas reducidas a la media de la UE y de la zona euro, se han balanceado entre la oscilación y el leve decrecimiento. Tales son los casos de Alemania, Francia, Austria y Suiza.

Por tanto, a tenor de los datos expuestos en el Gráfico 4, España es, junto con Portugal, los países que han experimentado un mayor descenso, si bien en el caso luso, ha sido

<sup>115</sup> Vid. PÉREZ DEL PRADO, DANIEL. “Desempleo juvenil y formación en Europa...” cit., pág. 253.

mucho más acusado<sup>116</sup>, pues esa reducción ha consistido en más de 21 puntos porcentuales, es decir, del 38,5% en 2008 al 17,4% en 2014.

A pesar de todo, ambos países se encuentran aún muy lejos de la media de la Unión Europea, por lo que su posición no es en absoluto aventajada.

Para tratar de corregir estos desequilibrios, se aprueba en noviembre de 2012, el Real Decreto 1529/2012<sup>117</sup>. Mediante este Real Decreto, se configuran las bases para la progresiva implantación de la Formación Profesional Dual en España.

### **3.1.2 La Formación Dual en España en el ámbito laboral. El Real Decreto 1529/2012 de 8 de noviembre.**

Entrando ya en plena materia, es importante destacar que, pese a la aparente novedad que pudiera parecer, en nuestro país ya existía esta modalidad en la rama de *“formación en alternancia”*. Es más, así estaba establecido en el artículo 25.1.d) LE y su concreción en el RD 395/3007, que considera el contrato para la formación y el aprendizaje dentro de la *“política activa de empleo relativo a las oportunidades de empleo y formación”*, en cuanto *“acciones y medidas que impliquen la realización de un trabajo efectivo en un entorno real y permitan adquirir formación o experiencia profesional dirigidas a la cualificación o inserción laboral”*.<sup>118</sup>

La formación dual, atendiendo al artículo 2 del Real Decreto 1529/2012, se entiende como *“el conjunto de 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”*.

En definitiva, lo que realmente define al sistema de formación dual es que la instrucción del alumno-trabajador es mixta, de forma que la vertiente práctica ha de desarrollarse de manera necesaria (ya sea total o parcialmente) en una empresa, mientras que la

---

<sup>116</sup> PÉREZ DEL PRADO, DANIEL. “La formación dual en España. Primeros datos.” Revista de información laboral. ISSN 0214-6045, Nº. 6, 2015, págs. 268.

<sup>117</sup> Real Decreto 1529/2012 de 8 de noviembre por el que se regula el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación dual.

<sup>118</sup> COSTA REYES, ANTONIO. “El modelo español de formación profesional dual. Revista de Derecho Social”. ISSN 1138-8692. Número 68. Año 2014 pag. 17 y 18.

formación teórica podrá impartirse (total o parcialmente) en un centro educativo o en los centros o entidades de formación que constituyen el sistema de formación profesional para el empleo.<sup>119</sup>

Así pues, nos encontramos que el RD establece dos marcos para la Formación Dual: **la actividad formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje (art 2.2) y los proyectos desarrollados en el ámbito del sistema educativo (art 2.3).**<sup>120</sup>

Al tratar el ámbito laboral, nos centraremos por tanto, en el Contrato para la Formación y el Aprendizaje, así como en su evolución y demás variables.

#### **a) El Contrato para la Formación y el Aprendizaje**

Pese a que ha sido una de las figuras contractuales más empujadas por los distintos gobiernos, lo cierto es que su uso no ha sido en absoluto generalizado. La última reforma introducida mediante este RD, puede ser resumida sobre los siguientes vectores explicativos: a) su flexibilización con medidas destinadas principalmente a la remuneración y a la jornada máxima de trabajo y b) su adecuación al sistema de formación dual para el empleo, que materializa la nueva regulación legislativa.<sup>121</sup>

El contrato para la formación y el aprendizaje constituye a día de hoy un arma de doble filo. Pese al impacto positivo que el uso de estas medidas haya podido tener en este contrato y que, como a continuación se reflejará en el siguiente gráfico, algunos autores consideran que se trata de una figura contractual de evidente precariedad pues, en este sentido, la retribución se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo que disponga el convenio colectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al SMI, toda vez que ahora se permite el encadenamiento de contratos para la formación y el aprendizaje cuando éstos tengan por objeto una cualificación profesional distinta de la adquirida anteriormente, ya sea en la misma o distinta empresa.<sup>122</sup>

---

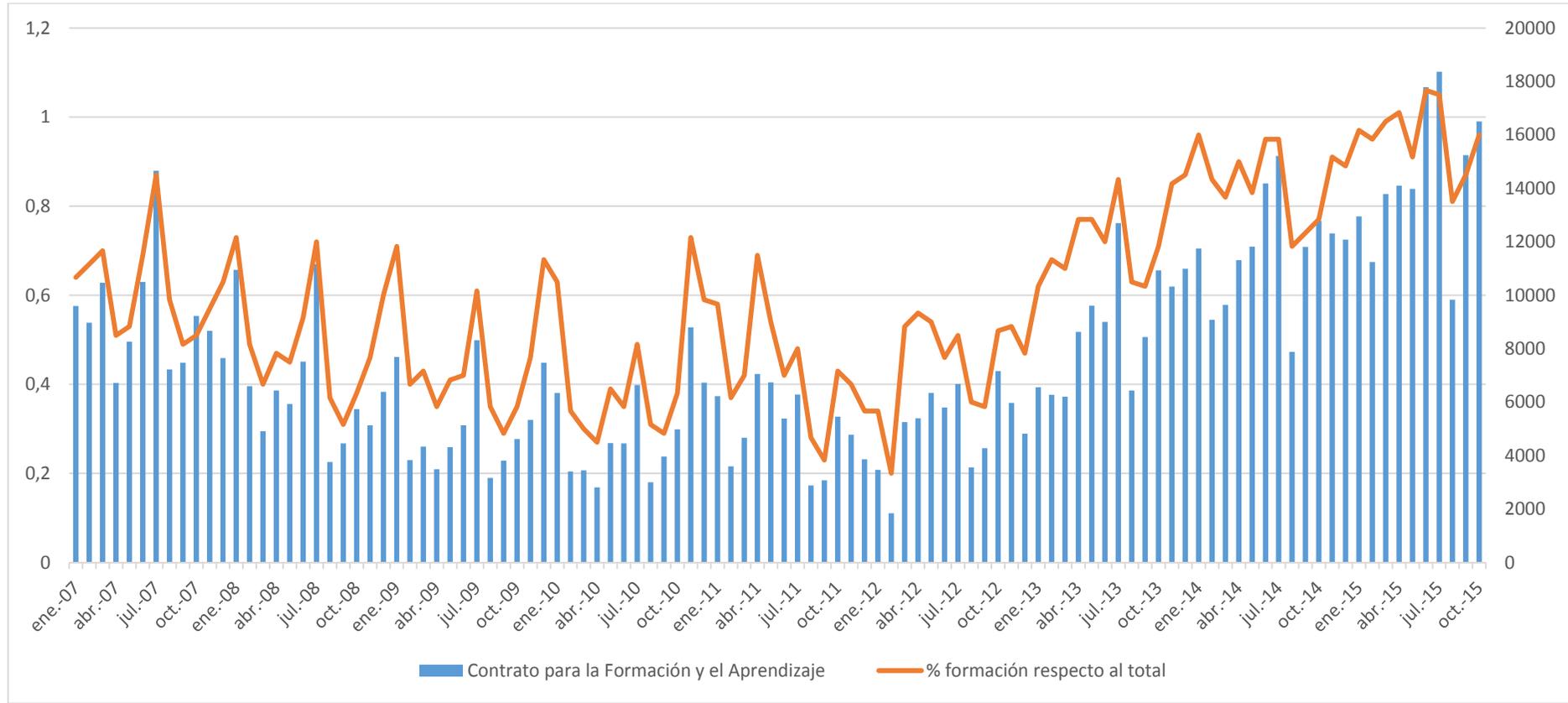
<sup>119</sup> Vid. PÉREZ DEL PRADO, DANIEL. “La formación dual en España...” cit., pag.270.

<sup>120</sup> Véase también, SALGUERO ROMERO, JOSÉ LUIS. “La Formación Dual y el Contrato para la Formación y el Aprendizaje”. Formación Alcalá. 2014. pag. 32.

<sup>121</sup> Vid. PÉREZ DEL PRADO, DANIEL. “La formación dual en España...” cit., pag.271.

<sup>122</sup> Vid. NIETO ROJAS, PATRICIA; “La formación dual...” cit., pag.45.

**Gráfico 5. Evolución de la contratación para la formación y el aprendizaje.**



Elaboración propia a partir de los datos del SEPE.

Tal y como puede comprobarse en el gráfico 5, a partir del tercer trimestre del 2012 y comienzos de 2013, el contrato para la formación y el aprendizaje experimenta un gran avance. Tal es así, que a finales de 2013, todos los meses superan la barrera de los 6000 contratos para la formación y el aprendizaje.

Más concretamente, en marzo de 2015, se registraron 13.791 contratos para la formación y el aprendizaje frente a los 10.464 del mismo mes del año 2007. Por lo tanto, pese a que el porcentaje de contratos para la formación con respecto al total de contratos aún representa una parte pequeña, se puede deducir, a tenor de los datos, que está experimentando una evolución positiva. Entre enero y marzo de 2007, el total de contratos para la formación supuso el 0,67% del total de los que se registraron en España, frente al 0,97 en el mismo período de 2015.<sup>123</sup>

El contrato para la formación y el aprendizaje se podrá formalizar, según establece el artículo 6 del RD, con “trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años” que carezcan de la cualificación profesional necesaria para concertar un contrato en prácticas. Ahora bien, en este sentido el RD se remite a la DT 9ª de la Ley 3/2012, la cual amplía el límite de edad para este contrato hasta un máximo de treinta años, hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15% según la Encuesta de Población Activa. No obstante, no queda claro si el límite establecido con respecto a la tasa de desempleo se refiere al dato trimestral o a la media anual.<sup>124</sup>

Esta previsión del 15% es con total certeza, la consecuencia de la grave crisis por la que ha atravesado y atraviesa (aunque haya iniciado una recuperación) el mercado laboral español, cual es que la tasa de desempleo juvenil alcanza en los menores de 25 años el 46,6% al tercer trimestre de 2015.<sup>125</sup>

Por otra parte, la extensión de estos contratos a menores de 30 años, debería de entenderse en el sentido de no dejar fuera a una parte significativa de los actuales

---

<sup>123</sup> Vid. PÉREZ DEL PRADO, DANIEL. “La formación dual en España...” cit., pag.272.

<sup>124</sup> MORENO GENÉ, JOSEP. “El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia”. Temas laborales. Núm. 116/112. Pag. 46.

<sup>125</sup> Vid. NIETO ROJAS, PATRICIA; “La formación dual...” cit., pag.45.

jóvenes que se encuentran desempleados y con escasa cualificación en esta franja de edad. De lo contrario, una parte de la doctrina entiende que si no fuera ésta la intención, se pondría en duda el verdadero fin de este contrato pues se estaría primando más la inserción que la formación, siendo ésta última, el principal objeto.<sup>126</sup>No obstante, y como se ha podido comprobar, esta modalidad contractual ha permitido reducir la tasa de desempleo juvenil al convertirse en una importante herramienta de empleabilidad para los jóvenes sin cualificación y desempleados.

El precepto legal también admite que las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, para adaptarse tanto a las necesidades de las empresas como a las de los trabajadores. Este tipo de formación que se dispense, deberá ser autorizada por el Servicio Público de Empleo competente y no tendrá la consideración de trabajo efectivo.

En este nuevo sistema ocupa un lugar de suma importancia el acuerdo para la actividad formativa que deben suscribir las empresas que celebren contratos para la formación con el centro formativo y con la persona contratada, y que figurará como anexo del correspondiente contrato.

Por otro lado, nos encontramos con una figura contractual fuertemente impulsada a través de incentivos económicos. En este sentido, es evidente que el contrato para la formación y el aprendizaje goza de un cierto “atractivo”<sup>127</sup> económico, pues las empresas que contraten mediante este contrato a jóvenes desempleados inscritos en la oficina de empleo, obtendrán una reducción en sus cuotas a la seguridad social que puede oscilar entre el 75% o el 100% durante toda la vigencia del contrato. Pero los incentivos no acaban sólo ahí. De hecho, la DF 4ª de la Ley 11/2013, establece generosas reducciones para las empresas que transformen contratos para la formación en indefinidos: 1500 euros/año durante tres años, y 1800 euros/año en caso de mujeres. Estas reducciones por conversión en indefinidos se aplicarán también en los supuestos de trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje por una ETT y puestos a disposición de una empresa usuaria.

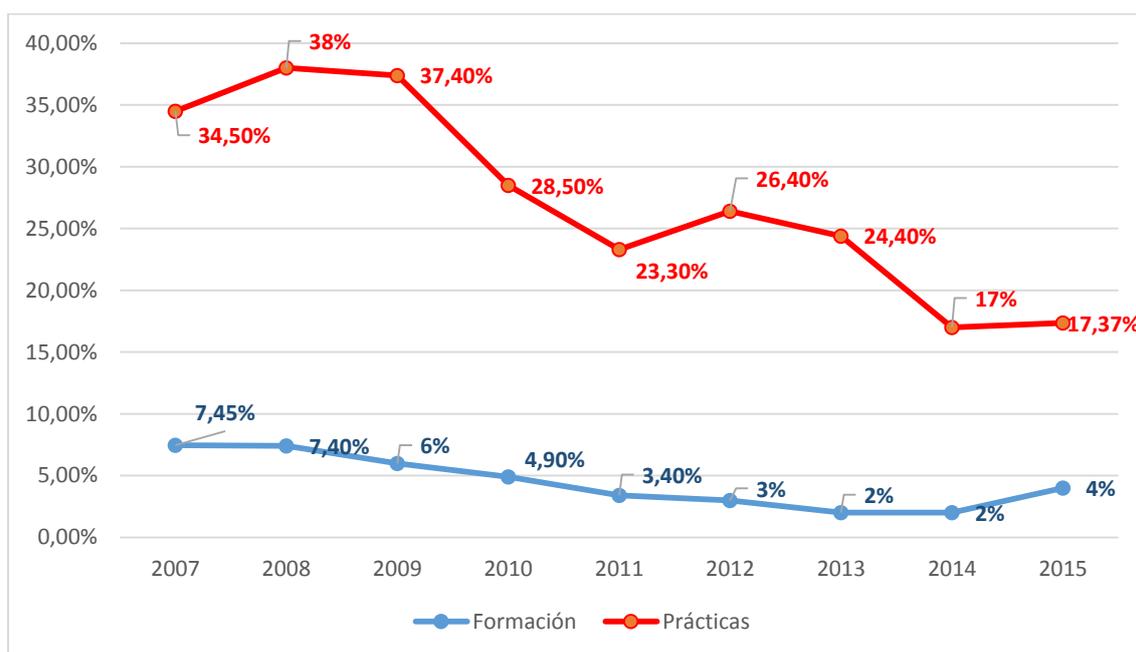
---

<sup>126</sup> Vid. MORENO GENÉ, JOSEP. “El contrato para la formación y el aprendizaje...” cit., pag. 47

<sup>127</sup> AGUILAR GONZALEZ, Mª CRISTINA. “El sistema alternativo de Formación Profesional Dual para el Empleo en España” en AA.VV. (Monereo Coord.) Retos del Derecho del Trabajo...cit., pag.7 y 8.

No obstante, y pese a su mejora en la incentivación, la realidad de los datos muestra que este tipo de contratos refleja tasas muy escasas de conversión en indefinidos. Sin ir más lejos, en 2014 apenas un 2% de los contratos para la formación concertados se convirtieron en indefinidos, mientras que, en el caso del contrato en prácticas, el porcentaje alcanzó el 17%, en términos comparados. Y ello, siendo éste último contrato, una figura contractual bastante menos utilizada que el contrato para la formación.

**Gráfico 6. Porcentaje de conversión en indefinidos. 2007-2015.**



Elaboración propia a partir de los datos del SEPE. Los datos de 2015 son hasta noviembre.

Como puede comprobarse en el gráfico 6, la tasa de conversión en indefinidos, se ha ido reduciendo año a año desde 2007, en los dos tipos de contratos formativos. Si bien, llama la atención el caso de los contratos para la formación y el aprendizaje que, a pesar de la fuerte incentivación comentada, ha ido bajando el porcentaje de conversión en indefinidos hasta situarse en un 2% en 2014<sup>128</sup>, máxime cuando en 2007, ya contaba con un porcentaje bastante escaso de conversión en indefinidos.

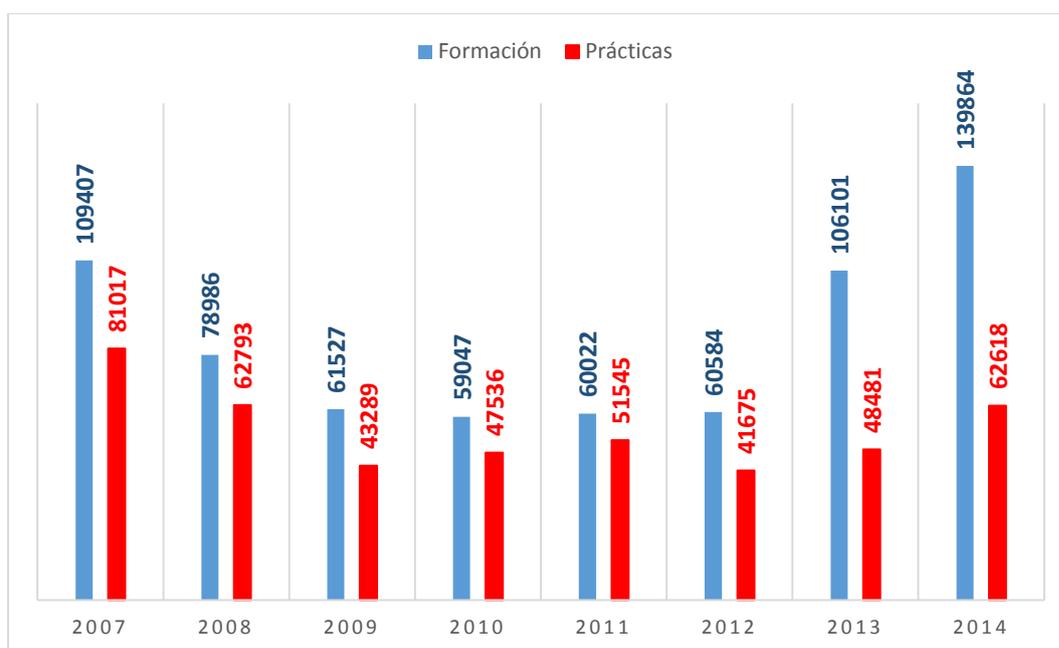
No obstante, se puede apreciar un ligero repunte a noviembre de 2015, hasta el 4% con respecto a los contratos para la formación.

<sup>128</sup> En ese sentido, véase también el informe de CC.OO “Fraude en los contratos para la formación y el aprendizaje” de julio de 2015.

En este sentido, en aquellos países donde el sistema de formación profesional dual está más asentado los resultados son mucho mejores, pues las tasas de conversión en indefinidos alcanzan el 60%<sup>129</sup>.

La diferencia, por tanto, con respecto a los contratos en prácticas es notablemente inferior, y ello a pesar de que el número de contratos para la formación ha sido superior al de contrato en prácticas en los últimos años:

**Gráfico 7. Número de contratos formativos a final de año. 2007-2014**



Elaboración propia a partir de los datos del SEPE.

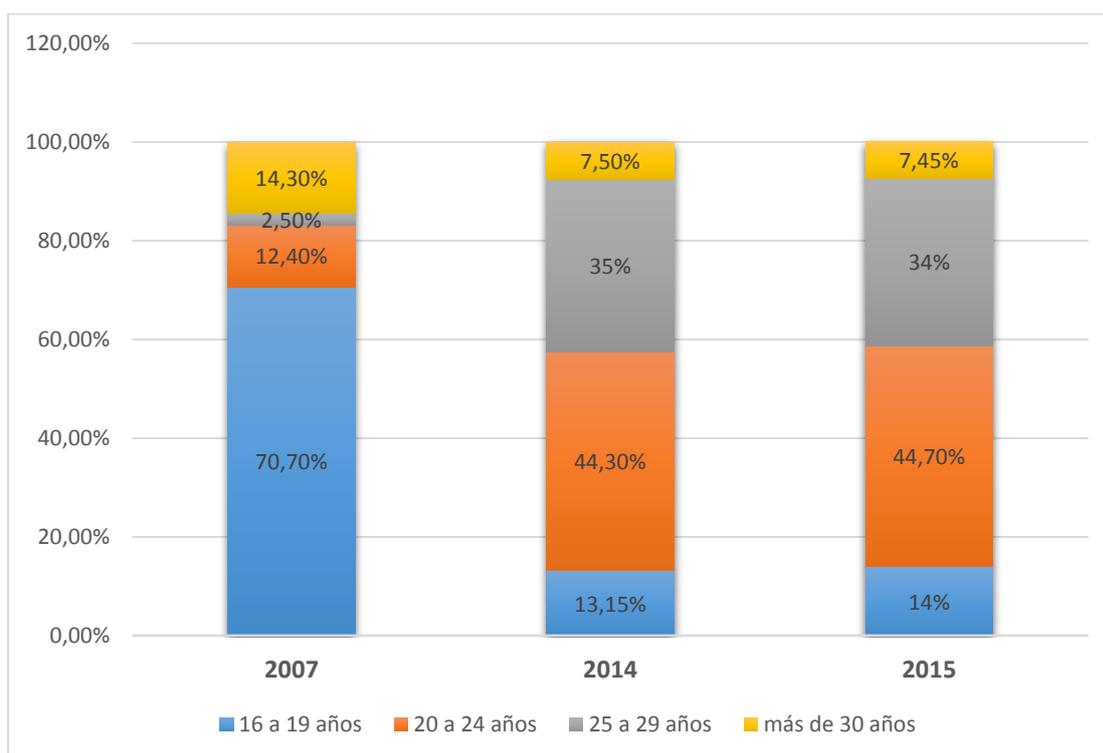
El gráfico 7 muestra que el contrato para la formación ha sido, durante los últimos años, más numeroso que el contrato en prácticas, no obstante, estas diferencias se disparan a partir del año 2013. Tan es así que en 2014 el número de contratos para la formación llegan incluso a doblar al de contrato en prácticas.

**Con datos de 2015**, ya se han superado los registros de 2014, puesto que hasta el **mes de noviembre**, se han celebrado en España **159.909 contratos para la formación**, frente a los **76.866 contratos en prácticas**.

Otro dato a tener en cuenta y que se observa en el gráfico 8 es relativo la franja de edad en la que esta modalidad se está empleando:

<sup>129</sup> Vid. COSTA REYES, ANTONIO. “El modelo español de formación profesional dual...” cit., pag.29

**Gráfico 8. Porcentaje de contratos según edad.**



Elaboración propia a partir de los datos del SEPE. Los datos de 2015 son hasta noviembre.

Tal y como se desprende del gráfico 8, hay una diferencia abismal en el número de contratos para la formación celebrados en cada franja de edad en 2014 con respecto a 2007.

Para empezar, en 2014, el 13,5% contratos para la formación se celebraron con jóvenes de entre 16 y 19 años. Esto supone de un descenso de más de un 60% con respecto a 2007, puesto que en este año, el porcentaje de contratos firmados en esta franja de edad se situó cerca de un 71%.

Con respecto a noviembre de 2015, los porcentajes prácticamente no varían.

En este sentido, algunos estudios afirman que la edad correcta para celebrar un contrato para la formación sería entre los 16 y 19 años, que coincide con la fase de educación secundaria postobligatoria. Por lo tanto, en la actualidad, no se estaría empleando en la franja de edad correcta<sup>130</sup>. En este sentido, los datos ponen de manifiesto el aumento

<sup>130</sup> Vid al respecto, el estudio de IESE BUSINESS-SCHOOL. “La formación profesional dual como reto nacional” Citi Fundación. Universidad de Navarra. 2015. pag.11. <http://www.iese.edu/research/pdfs/ST-0362.pdf>

del número de contratos para la formación con jóvenes lo suficientemente formados, incluso con titulación universitaria.

	Sin estudios	Estudios Secundarios	F.P Superior y Universitarios
<b>2007</b>	6.121	90.059	1.565
<b>2014</b>	6.406	87.801	6.929
	+4,7%	-2,5%	<b>+ 343%</b>

Elaboración propia a partir de los datos del SEPE.

Tal y como se observa, el número de contratos con jóvenes que ya contaban con titulación superior ha crecido un 343%, mientras que los jóvenes con estudios secundarios que conciertan este tipo de contratos han descendido un 2,5%.<sup>131</sup>

Con datos de noviembre de 2015 se puede apreciar una gran modificación. La siguiente tabla muestra los contratos para la formación para cada franja de edad:

	Sin estudios	Estudios Secundarios	F.P Superior y Universitarios
<b>2015</b>	6.922	94.853	7.066
<b>% con respecto a 2007</b>	+13%	+5,3%	<b>+350%</b>

En este sentido, otros autores muestran su escepticismo sobre la eliminación de la obligación de obtener el título de Educación Secundaria Obligatoria, pues en el entorno comparado es habitual que este tipo de contratos contemplen que los trabajadores obtengan con esta primera experiencia profesional, el título de escolarización obligatoria. Al respecto, este matiz ha sido justificado por el legislador al considerar que *“esta limitación no favorecía la empleabilidad de los trabajadores que habían abandonado la formación hacía mucho tiempo y para los que parece más adecuado que la actividad formativa que van a compatibilizar con el empleo tenga carácter técnico y específico.”*<sup>132</sup>

<sup>131</sup>Vid. también el informe de CC.OO “Fraude en los contratos para la formación y el aprendizaje” de julio de 2015.

<sup>132</sup> Vid. NIETO ROJAS, PATRICIA; “La formación dual...” cit., pag.55.

Existen también discrepancias sobre la figura del tutor. A este respecto, la norma se limita a exponer que el mismo deberá de tener *“la cualificación o experiencia profesional adecuada”*, así como a describir las principales funciones que debe acometer. Desde el punto de vista de algunos analistas, destaca la poca regulación sobre la materia, pues llega a considerarse decisiva<sup>133</sup> y más aún, si la comparamos con la del modelo alemán, donde se regulan los requisitos que tiene que cumplir el tutor, sus obligaciones durante el proceso formativo del trabajador, así como los derechos del mismo.<sup>134</sup>

Por tanto, esta escasa regulación de la figura del tutor, podría poner en peligro el correcto desarrollo del proceso formativo que debe recibir el trabajador, pues a tenor de la regulación existente, pueden generarse dudas sobre la idoneidad de la persona asignada para desempeñar tal cargo.<sup>135</sup>

Tampoco se establece un número máximo de trabajadores que pueden estar a cargo de un tutor, de lo que se deduce que mientras mayor sea el número de trabajadores a cargo, más complejo resultará el seguimiento de la formación de los mismos.

En este sentido, la doctrina considera que la negociación colectiva, puede jugar un papel fundamental en aras de perfilar la figura del tutor. No obstante, se ha producido algún pronunciamiento judicial contrario a la misma: *“si a través de una norma convencional se está privando a los jóvenes la inserción laboral a través del acceso a un puesto de trabajo con contrato de aprendizaje, se está vulnerando una norma mínima de derecho necesario. Así pues, debe prevalecer la norma legal sobre la convencional ya que de lo contrario se introducirían limitaciones importantes a este tipo de contratación, menoscabando la finalidad perseguida por el legislador «optimizar las posibilidades de colocación existentes, favorecer la inserción laboral de los jóvenes sin formación profesional específica o sin experiencia laboral o posibilitar el trabajo de un mayor número de personas» (exposición de motivos de la Ley 10/1994).”* (STSJ de Cantabria, de 11/12/1995).<sup>136</sup>

---

<sup>133</sup>RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M; “El contrato de aprendizaje y formación dual: El Real Decreto 1529/2012”; Relaciones Laborales 1/2013. Pag.14.

<sup>134</sup> Vid. COSTA REYES, ANTONIO. “El modelo español de formación profesional dual...” cit., pag.33.

<sup>135</sup> ROMERO BURILLO, ANA MARÍA; “La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje: nuevas cuestiones” Revista Doctrinal Aranzadi Social Nº 9/201410/2014 pag.10

<sup>136</sup> Vid. COSTA REYES, ANTONIO. “El modelo español de formación profesional dual...” cit., pag.33.

Hay que destacar también el matiz de la duración mínima y máxima del contrato. En la regulación actual se establece una duración mínima de un año y máxima de tres. No obstante, prevé que vía negociación colectiva, se pueda reducir la duración mínima a 6 meses cuando las necesidades organizativas o productivas así lo requieran. Por tanto, algunos autores afirman que la finalidad del contrato para la formación, que es la obtención de una mejor cualificación, queda en entredicho ya que las necesidades formativas del trabajador, quedan postergadas en favor de las necesidades empresariales. En resumen, no se prevé que las necesidades formativas del trabajador puedan modular la duración del contrato.<sup>137</sup>

Otro aspecto a tener en cuenta y que puede influir de manera decisiva en la calidad de la formación recibida por el trabajador, es la eliminación del número máximo de contratos para la formación que se pueden concertar por las empresas. Este elemento que se había venido manteniendo en anteriores reformas era considerado positivo por la doctrina, pues el número de contratos para la formación se condicionaban al tamaño de la plantilla de la empresa. Por ello, una parte doctrina no entiende razonable la eliminación de este elemento limitador, pues a pesar de la insistencia del papel de la formación en la nueva configuración de este contrato, parece que nuevamente, las necesidades de inserción social vuelven a prevalecer sobre los fines formativos.<sup>138</sup>

Otros autores, sin embargo, otros autores consideran que el establecimiento de dicho límite, suponía un freno a la contratación de más jóvenes desempleados y sin cualificación profesional.<sup>139</sup>

Habiéndose eliminado remisión expresa a la negociación colectiva, está por determinar si estamos ante una norma imperativa que deja a la libre elección del empresario en número de contratos a realizar, o si se trata de una norma que admite la intervención de la negociación colectiva. En cualquier caso, si la finalidad de la norma es la lucha contra el desempleo juvenil, el establecimiento de límites cuantitativos vía negociación

---

<sup>137</sup> Vid. ROMERO BURILLO, ANA MARÍA; "La actividad formativa en el contrato para la..." cit., pag.6

<sup>138</sup> ROMERO BURILLO, ANA MARÍA; "La actividad formativa en el contrato para la..." cit., pag. 10.

<sup>139</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V Más medidas "urgentes" sobre empleo y desempleo (real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto).Revista Aranzadi Doctrinal. ISSN 1889-4380, Nº. 4 (julio 2011), 2011

colectiva puede frustrar dicho fin. En cualquier caso, la regulación pone de manifiesto una notable pérdida de protagonismo de la negociación colectiva.<sup>140</sup>

#### **b) El tejido empresarial de España y Alemania.**

Otro aspecto que no se detalla con claridad en la actual regulación es el relativo a las características que tienen que tener las empresas, más concretamente, su objeto, dimensión, etc.<sup>141</sup>

De hecho y a diferencia con el contexto económico y empresarial alemán, la realidad de nuestro país pone de manifiesto que las ocupaciones más demandadas por las empresas siguen siendo aquellas de escasa cualificación, propia de sectores con poca o nula internacionalización y de escasa I+D+I.<sup>142</sup>

En esta línea, la siguiente tabla muestra que, con datos de 2015, alrededor del 60% de los jóvenes contratados mediante el contrato para la formación, dedican su labor a tareas que requieren una escasa o una nula cualificación.

Ocupaciones Año 2015	Número de contratos	Porcentaje
Trabajadores asalariados servicios de restauración	42.571	26,60%
Dependientes en tiendas y almacenes	29.233	18,28%
Trabajadores en obras de construcción y afines	6.850	4,28%
Empleados administrativos sin tareas de atención al público	5.498	3,43%
Personal de limpieza	5.187	3,24%
		<b>55,83%</b>

Elaboración propia a partir de los datos del SEPE. Noviembre de 2015.

<sup>140</sup> Vid. MORENO GENÉ, JOSEP. “El contrato para la formación y el aprendizaje...” cit., pag. 53.

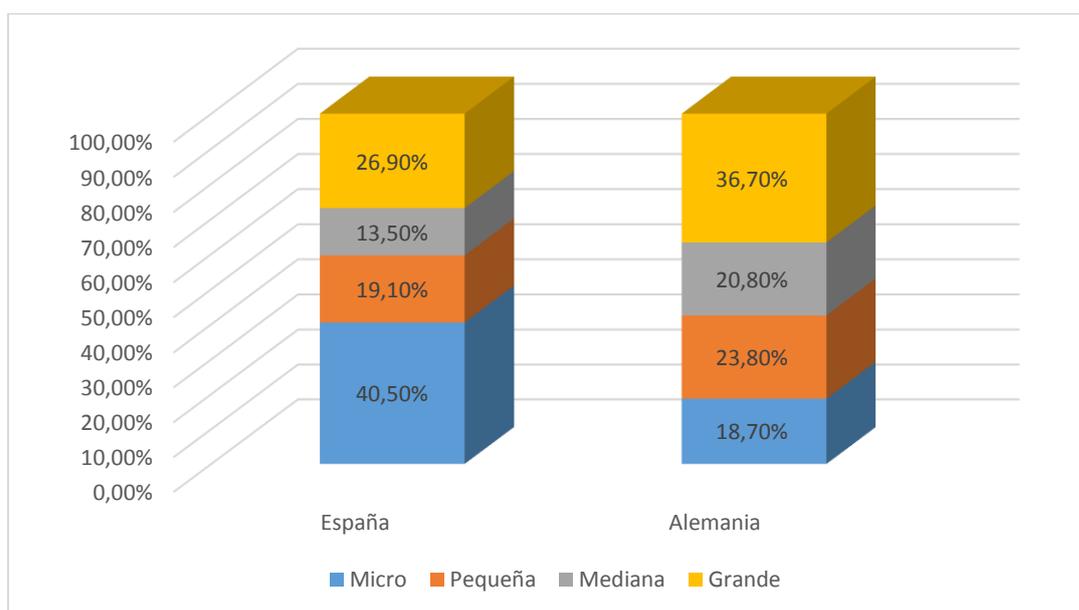
<sup>141</sup> Vid. COSTA REYES, ANTONIO. “El modelo español de formación profesional dual...” cit., pag.32.

<sup>142</sup> Vid. COSTA REYES, ANTONIO. “El modelo español de formación profesional dual...” cit., pag.37.

A tal efecto, el gráfico 9 muestra cómo el peso de las pymes es muy relevante en Alemania, aunque lo es más aún en el caso de España. Según los últimos datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE), en España, a 1 de enero de 2015 había 3.186.578 empresas, de las cuales el 98% eran empresas de menos de 20 trabajadores. Mientras que en Alemania, este dato ascendía al 91%.<sup>143</sup>

El siguiente gráfico muestra la aportación al empleo por tamaño de empresa entre España y Alemania.

**Gráfico 9. Aportación al empleo por tamaño de empresa**



Elaboración propia a partir de los datos del Círculo de Empresarios. Datos de 2015.

Queda constatado por tanto, el importante peso sobre el empleo que ejercen las empresas de gran tamaño en Alemania. De hecho, las medianas y las grandes empresas aglutinan el 57% del empleo generado. Por lo que la capacidad para absorber a los jóvenes aprendices es notoriamente superior a España, en donde el peso sobre el empleo de ambos tipos de empresas, no llega, ni siquiera, al 50% (40% concretamente).

### **3.2 EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL CON VINCULACIÓN FORMATIVA.**

Esta nueva figura contractual, aparece regulada en el artículo 9 de la Ley 11/2013 de 26 de julio, (en adelante, ley 11/2013). El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa guarda cierta similitud con el contrato para la formación, pues a pesar de que

<sup>143</sup> Véase IESE BUSINESS SCHOOL, “La formación dual...” Cit. Pag. 17

en un principio también pretende mejorar la cualificación profesional de los jóvenes, la lectura detenida de la Ley 11/2013 pone nuevamente de manifiesto que se trata de una modalidad incentivada mediante grandes beneficios en materia de Seguridad Social, lo que reviste a esta modalidad de un poderoso atractivo económico.

Con respecto al contenido de la formación, el artículo 9.3 de la Ley 11/2013 establece lo siguiente:

*“Los trabajadores deberán compatibilizar el empleo con la formación o justificar haberla cursado en los seis meses previos a la celebración del contrato.*

*La formación, no teniendo que estar vinculada específicamente al puesto de trabajo objeto del contrato, podrá ser:*

- *Formación acreditable oficial o promovida por los Servicios Públicos de Empleo.*
- *Formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual.”*

Por lo que respecta a la formación en idiomas o tecnología de la información y la comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual, la doctrina se muestra disconforme en este sentido pues, no se establece, ni la entidad que ha de impartir la formación y por otra parte, por la brevedad de la duración mínima que se exige.<sup>144</sup>

En este sentido ante la falta de más detalles sobre el contenido de la formación, se considera que hubiera sido mejor opción definir de manera específica las características de la formación *“buscando con la ayuda, por ejemplo, que los jóvenes adaptasen su formación hacia sectores innovadores, como en el modelo sueco, o destinándola, como se ha hecho en Irlanda recientemente, únicamente a jóvenes procedentes del sector de la construcción para otorgarles capacitación en la instalación de tecnologías verdes en hogares y empresas o para llevar a cabo verificaciones del cumplimiento de los criterios de eficiencia energética”*<sup>145</sup>.

---

<sup>144</sup> MORENO GENÉ, JOSEP “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa: un sucedáneo del contrato formativo” Temas laborales. Núm. 127/2014, Pág. 23.

<sup>145</sup> LÓPEZ TERRADA, EVA.: “Crisis económica y medidas de fomento de la contratación: los “estímulos” del RD Ley 4/2013”. Civitas. Revista española de derecho del trabajo, ISSN 0212-6095, Nº 160, 2013.

Por lo tanto, puede comprobarse que la relación que este contrato tiene con la formación, es muy débil, al disponer la posibilidad de que el trabajador haya recibido formación con carácter previo a la celebración del contrato y por lo tanto, en este caso, sin imponer ningún otro tipo de obligación de carácter formativo derivada de la formalización del contrato.

Estamos, como se pone de manifiesto, ante una modalidad contractual que “combina” algunos elementos de los dos contratos formativos.

En primer lugar, en caso de que la formación que haya recibido el trabajador en los seis meses previos a la celebración del contrato coincida con el puesto de trabajo a desempeñar, ello le posibilitaría al futuro trabajador poner en práctica los conocimientos adquiridos. En este sentido, se asemejaría más a un contrato en prácticas. Por lo tanto, este arco temporal de seis meses que la ley establece parece responder a la conveniencia de que exista una cierta relación de intermediación entre el momento en el que se obtiene la formación y el momento en el que se obtiene la práctica. Por consiguiente, en este caso ya no se exige que se reciba formación durante la vigencia del contrato, y de ese modo, la formación recibida previamente actúa tan sólo como requisito para la formalización del contrato.<sup>146</sup>

En segundo lugar, en caso de que la formación se reciba en alternancia con la prestación de servicios y la misma esté relacionada con el puesto de trabajo, el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa se asemejaría, desde esta perspectiva, al contrato para la formación y el aprendizaje. En este caso, la ley no establece el momento en el que debe iniciarse la formación, de lo que se deduce que podrá ser impartida en cualquier momento de vigencia del contrato.<sup>147</sup>

A su vez, a falta de mayor especificación en la norma afecta también a la forma en que dicha formación debe recibirse, de modo que no es necesario que se curse de modo presencial, sino que podrá impartirse en régimen de educación virtual.<sup>148</sup>

---

<sup>146</sup> Vid. MORENO GENÉ, JOSEP “El contrato a tiempo parcial...” cit., pag. 40.

<sup>147</sup> MIÑARRO YANINI, MARGARITA “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa para el empleo juvenil: la formación como excusa de la precarización incentivada del trabajo” en AA.VV. (Monereo Coord.) Retos del Derecho del Trabajo...cit., pag. 203.

<sup>148</sup> SELMA PENALVA, ALEJANDRA. “Dudas sobre los incentivos económicos para la contratación con vinculación formativa”, Revista Aranzadi Social. Núm. 8. 2013. Pag 180.

Por otro lado, se establece la posibilidad de que la formación recibida no esté en relación con el trabajo que se desarrolle. Nuevamente, algunos autores ponen de manifiesto el carácter eminentemente de inserción laboral que subyace tras esta modalidad contractual, así como el deseo de establecer unos requisitos mínimos a la utilización de esta modalidad contractual para de esa manera incrementar al máximo posible su uso.

### **Coste de la formación.**

Con respecto al coste de la formación nada se establece en la normativa<sup>149</sup>, lo que manifiesta una vez más, una desconexión con la que supuestamente, debería ser la esencia del contrato, cual es la de proporcionar una cualificación profesional al trabajador. Se deduce, a tenor de la lectura normativa que el coste de la formación tendrá que sufragarlo el trabajador, pues como establece la Ley, la actividad formativa puede llegar a ser recibida con anterioridad a la formalización del contrato<sup>150</sup>. En ese sentido, la doctrina considera que tendría que haber regulado *“disponiendo expresamente que el coste de la formación no puede recaer sobre el trabajador y estableciendo la fórmula concreta que ha de aplicarse”*.<sup>151</sup>

### **Requisitos para el empresario:**

El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa puede utilizarse por cualquier empresa, ya sea grande, mediana o pequeña y trabajadores autónomos. Así queda establecido este énfasis sobre los trabajadores autónomos en el artículo 9 de la Ley 11/2013 que dispone que podrá formalizarse por *“las empresas, incluidos los trabajadores autónomos”*.

Este contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido o duración determinada.

No obstante, la Ley aclara en ese sentido que *“para poder acogerse a esta medida, las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, deberán no haber adoptado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes.”*

---

<sup>149</sup> A diferencia de lo que sí sucedía en el Contrato para la formación y el aprendizaje.

<sup>150</sup> Vid. MORENO GENÉ, JOSEP “El contrato a tiempo parcial...” cit., pag. 27.

<sup>151</sup> Vid. MIÑARRO YANINI, MARGARITA “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa...” cit., pag. 205.

Añade además que, *“la limitación afectará únicamente a las extinciones producidas a partir del 24 de febrero de 2013, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo”*. Se establece, así, una medida limitadora para evitar las consecuencias negativas que pudieran devenir de la aprobación de este contrato, más concretamente, del hecho de que se proceda a despedir a empleados con contrato aún vigente, para sustituirlos por nuevos trabajadores vinculados mediante esta modalidad contractual favorable, por los incentivos, al empresario<sup>152</sup>.

No obstante, con respecto a la segunda matización referida a *“(…) y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo”* se desprende se puede utilizar sin ningún impedimento esta figura contractual cuando la misma vaya dirigida a cubrir puestos de trabajo pertenecientes a un grupo profesional distinto o diferente centro de trabajo que han sido objeto de una extinción contractual improcedente. Ello repercutirá en que se posibilitará *“la formalización de esta modalidad contractual en situaciones más que discutibles y que aparentemente querían ser excluidas por el legislador”*.<sup>153</sup>

### **Requisitos del trabajador:**

Este contrato va dirigido, tal y como se desprende del art. 9.1 de la Ley 11/2013, a los *“jóvenes desempleados menores de 30 años”*. El establecimiento de este límite de edad se justifica en gran medida, por la elevada tasa de desempleo que acucia a los menores de 30 años, y por el bajo nivel de cualificación profesional en un alto porcentaje sobre los mismos.

A su vez, los trabajadores que vayan a ser contratados mediante el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, deberán cumplir alguno de los siguientes requisitos:

- Carecer de experiencia laboral o que la misma sea inferior a tres meses.
- Proceder de otro sector de actividad.

---

<sup>152</sup> GONZÁLEZ DÍAZ, FRANCISCO A. “Un análisis de los estímulos a la contratación contenidos en la Ley 11/2013.” Revista Doctrinal Aranzadi Social num.8/2013 parte La reforma laboral. Aranzadi. Cit. pag. 15. Al respecto, también MIÑARRO YANINI “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa...” cit., pag. 205.

<sup>153</sup> Vid. MORENO GENÉ, JOSEP “El contrato a tiempo parcial...” cit., pag. 30.

- Ser desempleado y estar inscrito de manera ininterrumpida en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores la contratación.
- Carecer del título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad.

Tal y como queda de manifiesto, se tratan de requisitos alternativos que no son acumulativos por lo que con cumplir cualquiera de ellos será suficiente para acceder al contrato.<sup>154</sup>

Con respecto a la falta de experiencia laboral o que esta haya sido de una leve duración (inferior a tres meses), este requisito va dirigido a intentar superar la barrera con la que se encuentran la mayoría de los jóvenes, que no es otra que la exigencia de experiencia laboral.

Al respecto, se plantean algunas dudas sobre el joven que haya podido adquirir experiencia profesional al haber realizado prácticas no laborales en la empresa. En este sentido, todo parece indicar que la exigencia de que se trate de “experiencia laboral” excluye estos supuestos de prácticas o actividades puesto que carecen de carácter laboral.<sup>155</sup>

A su vez, el requisito que se establece en la norma referido a “*proceder de otro sector de actividad*”, puede tener su causa en intentar dar cabida bajo el amparo de esta modalidad contractual, a todos aquellos jóvenes que abandonaron de forma prematura sus estudios y se pusieron a prestar sus servicios al sector de la construcción hasta el estallido de la crisis económica. Estos jóvenes padecen de dificultades para encontrar empleo en otras actividades por lo que su tránsito a otros sectores se facilita con el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa.<sup>156</sup>

Con respecto al tercer requisito que consiste en “*ser desempleado y estar inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los*

---

<sup>154</sup> Vid. MORENO GENÉ, JOSEP “El contrato a tiempo parcial...” cit., pag. 33.

<sup>155</sup> Vid. MORENO GENÉ, JOSEP “El contrato a tiempo parcial...” cit., pag. 34.

<sup>156</sup> Vid. MIÑARRO YANINI, MARGARITA “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa...” cit., pag. 202.

*dieciocho anteriores a la contratación”* se manifiesta como un puente hacia la inserción laboral de los jóvenes que llevan un largo tiempo en situación de desempleo.

### **Incentivos económicos.**

Al igual que el contrato para la formación y el aprendizaje, el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa también goza de un fuerte atractivo económico para las empresas.

Así, el artículo 9.1 de la Ley 11/2013 establece una reducción en las aportaciones empresariales a la seguridad social por contingencias comunes del 100% para empresas de menos de 250 trabajadores, y del 75% en el supuesto de que la empresa contratante tenga una cifra de trabajadores superior a 250 con una duración de 12 meses, prorrogables por otros doce, siempre que se cumpla algunos de los siguientes requisitos:

- Que el trabajador continúe alternando el empleo con la formación.
- O que el trabajador haya cursado la formación en los seis meses previos a la finalización del período inicial de doce meses.

La importancia de dichos incentivos queda reflejada en la ubicación de los mismos en el artículo, pues es lo primero que se menciona al contemplar dicha modalidad contractual.<sup>157</sup>

A su vez, para que se pueda dar el mantenimiento de dichos incentivos, el artículo 9.6 establece que la empresa ha de mantener el nivel de empleo alcanzado con la formalización del contrato, durante, al menos un *“período equivalente a la duración de dicho contrato con un máximo de doce meses desde su celebración.”*

Esta previsión tendría el objetivo de actuar como medida limitadora en caso de que el empresario decidiera extinguir otros contratos y sustituirlos por contratos a tiempo parcial con vinculación formativa. En caso de incumplir esta obligación se procedería al *“reintegro de los incentivos.”*

---

<sup>157</sup> Vid. MORENO GENÉ, JOSEP *“El contrato a tiempo parcial...”* cit., pag. 44.

### **La jornada del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa.**

Con respecto a la duración de la jornada, el artículo 9.4 de la Ley 11/2013 establece que no podrá ser superior al 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. A tal efecto, el artículo 12.1 del ET dispone que debe entenderse como un trabajador a tiempo completo comparable: *“un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.”*

Este punto sobre la jornada genera gran controversia en diversos ámbitos de la doctrina, pues ésta considera que de la limitación del 50% de la jornada se desprende que el resto, es decir, el otro 50% puede dedicarse a labores formativas. No obstante, el hecho de que el trabajador haya podido recibir formación en los seis meses anteriores a realizar dicho contrato, permite que durante la vigencia del mismo no se lleve a cabo ningún tipo de acción formativa. Por lo tanto, se cuestiona el establecimiento de dicho límite.<sup>158</sup>

En este sentido, una parte de la doctrina se ha inclinado más por pensar que esa incoherencia de la *norma “ que presenta la formación como fundamento del contrato pero lo desconecta del resto de condiciones, demostrando con ello una vez más que el carácter formativo del contrato es sólo aparente, constituye realmente un instrumento de fomento del empleo precario”*<sup>159</sup>

Es más, el establecimiento de este límite lleva a considerar al contrato a tiempo parcial con vinculación formativa como una de las figuras *contractuales “más precarias desde la entrada en vigor del ET”* y ello por cuanto dicho contrato se celebraría con jóvenes con poca o nula cualificación y muchas nóminas no superarían el 50% del salario mínimo.

160

---

<sup>158</sup> Vid. MORENO GENÉ, JOSEP “El contrato a tiempo parcial...” cit., pag. 40.

<sup>159</sup> Vid. MIÑARRO YANINI, MARGARITA “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa...” cit., pag. 207.

<sup>160</sup> Vid. GONZÁLEZ DÍAZ, FRANCISCO A. “Un análisis de los estímulos...” cit. Pag. 18

Por lo tanto, tan sólo la voluntad de impulsar la inserción laboral de los jóvenes aprovechando el trabajo existente es lo que justifica el establecimiento de esta duración máxima de la jornada del 50%.

### **3.3 EL PROGRAMA ESPECÍFICO PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE LOS MENORES DE 30 AÑOS.**<sup>161</sup>

La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 contemplan la *“extensión de los programas formativos dirigidos a la obtención de certificados de profesionalidad y los programas formativos con compromisos de contratación, con el objetivo de mejorar la empleabilidad, la cualificación y la inserción laboral de los jóvenes”*. A tal efecto, se ha puesto en marcha el programa específico de ámbito estatal para la mejora de la empleabilidad, la cualificación y la inserción profesional de los jóvenes menores de 30 años inscritos en el Fichero Nacional de Garantía Juvenil.

#### **3.3.1 Acciones formativas que componen dichos programas.**

Los programas irán dirigidos a menores de 30 años que presenten algunas de las siguientes características (no acumulativas):

- Tener baja cualificación. (Esto es, jóvenes incluidos en los grupos de cotización 06,07,09,10)
- Desempleado de larga duración, es decir, que lleven inscritos como demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la selección y que no hayan accedido a su primer empleo.

En definitiva, desde que se puso en marcha este programa en 2012, se han llevado a cabo diversos tipos de acciones formativas, a saber:

- a) Acciones formativas no dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad completos que contemplan prácticas profesionales no laborales en empresas.**

---

<sup>161</sup><http://www.fundaciontripartita.org/Empresas%20y%20organizaciones/Pages/Proyecto-j%C3%B3venes.aspx>

Este tipo de acciones formativas se contemplaban en la convocatoria para el año 2014 (Resolución de 17 de julio de 2013) e iban encaminadas a satisfacer las necesidades de cualificación y/o a los requerimientos específicos de empleo de las ocupaciones correspondientes a determinados sectores. Dichas acciones formativas se impartían de forma presencial, teleformación y mixta, con una duración máxima de 210 horas incluyendo las prácticas profesionales no laborales.

La entidad que se encargaba del proyecto, debía de expedir y entregar a cada participante que concluyera el proceso formativo, un certificado de asistencia o bien un diploma cuando se hubiera superado la formación con evaluación positiva, la cual debía de tener un contenido mínimo (denominación de la acción formativa, contenidos formativos, modalidad de impartición, duración y período de impartición de la acción, así como la duración, el período de realización y la empresa donde se han llevado a cabo las prácticas).

Por otro lado, aquí nos encontramos con las prácticas profesionales no laborales en empresas. Las mismas formaban parte del proceso formativo del alumno. Su contenido debía estar directamente relacionado con el contenido teórico-práctico de las respectivas acciones formativas quedando garantizado el contenido de dichas prácticas con la labor real de la ocupación, de manera que el participante pudiera situarse en el contexto en la cual se desarrollaba, para así poder permitirle una toma de contacto con los deberes que se exijan en su desempeño. Estas prácticas no implicaban relación laboral alguna y tampoco suponían compensación económica, excepto del acceso a becas y ayudas que puedan tener las personas desempleadas.

El beneficiario del proyecto debía de asumir la responsabilidad de acordar el programa formativo de las prácticas no laborales con la empresa, en el que se incluirá el contenido, duración, lugar y horario de las mismas, así como también el sistema de tutorías para su seguimiento y evaluación.

Con respecto a las mismas, ni la convocatoria de 2014 para 2015 (20 de agosto de 2014), ni la convocatoria del año 2015 para 2016 (Resolución de 21 de Agosto de 2015) hacen mención a las prácticas profesionales no laborales en empresas. No obstante, en las anteriores sí se contemplaban. La última convocatoria que las establecía era la del año

2014 (Resolución del 17 de julio de 2013), la cual establecía los siguientes requisitos: que la empresa contara con un mínimo de tres trabajadores asalariados en el momento del inicio de la práctica, sin que el número de participantes pudiera ser superior al número de trabajadores asalariados de la empresa. Por otra parte, la empresa tenía la obligación de designar un tutor entre su personal que será el responsable de vigilar y apoyar técnicamente a los alumnos, de asignar las tareas y de colaborar en su evaluación.

Estas prácticas debían de abarcar entre un mínimo del 30% y un máximo del 40% de la duración de las respectivas acciones formativas, y debía ser la duración común para todos los participantes de la misma acción formativa a la que la práctica iba asignada. Asimismo, dichas prácticas se podían realizar durante la ejecución de las acciones formativas, con la condición de que los alumnos hubieran cursado un mínimo del 30% de la formación teórica y en horario compatible con el de la acción formativa.

**b) Acciones formativas presenciales dirigidas a certificados de profesionalidad o módulos de certificados de profesionalidad.<sup>162</sup>**

Este tipo de acciones formativas están dirigidas tanto a jóvenes desempleados como u ocupados. Los certificados de profesionalidad vinculados a estas acciones formativas están establecidos en el anexo II de la convocatoria para 2016 (21 de Agosto de 2015), en el que también se dispone el grado de prioridad de dichas acciones formativas. Los certificados de profesionalidad que no tenga vinculación alguna en el mencionado anexo, se considerarán de prioridad baja.

Dicha formación deberá de reunir una serie de condiciones: en primer lugar, la formación mínima que se establezca para ser acreditable por el Servicio Público de Empleo tiene que estar vinculada a módulos de formación completos y deberá tener lugar en centros de formación previamente acreditados por el Servicio Público de Empleo, además han de cumplir los requisitos de idoneidad establecidos en los certificados correspondientes, o por los órganos competentes de las Comunidades

---

<sup>162</sup> Resolución 21 de Agosto de 2015:  
<http://www.fundaciontriptartita.org/Empresas%20y%20organizaciones/Pages/Proyecto-j%C3%B3venes.aspx>

Autónomas; en segundo lugar, la formación modular que se imparta deberá establecer un proceso de evaluación necesario con el fin de verificar los resultados de aprendizaje y, en su caso, la adquisición de los conocimientos y competencias profesionales; y en tercer lugar, cuanto tenga lugar la oferta de un certificado de profesionalidad completo se contemplará obligatoriamente el módulo de formación práctica en el centro de trabajo, que tendrá lugar una vez superados los restantes módulos formativos de cada certificado de profesionalidad, antes de que expire el plazo de ejecución del proyecto subvencionado.

La entidad beneficiaria debe facilitar la puesta en marcha del módulo de formación práctica a los alumnos que en el momento de impartición de la formación completen la totalidad de los módulos de un certificado de profesionalidad y no estén exentos de la realización de la realización del módulo de formación práctica. Este módulo práctico no implica relación laboral alguna ni compensación económica, salvo en el caso de que trate de personas desempleadas con derecho a becas u otras ayudas, en los términos que reglamentariamente se determinen.

La entidad que solicite dicho proyecto subvencionado deberá facilitar a los alumnos la información y documentación necesaria para que, tras superar todos los módulos que forman el certificado de profesionalidad, éste le sea expedido por la autoridad laboral correspondiente. A su vez, también se facilitará la información y documentación precisa para aquellos alumnos que no superen la totalidad de los módulos asociados al certificado de profesionalidad y superen los módulos vinculados a una o varias unidades de competencia del mismo, reciban una certificación de los módulos superados.

**c) Acciones formativas con compromiso de contratación.**<sup>163</sup>

No se contemplan en la convocatoria de 2015 para 2016 (Resolución 21 de Agosto de 2015). No obstante, en la convocatoria anterior se establecían estas acciones formativas con compromisos de contratación, y podían ser de modalidad presencial, teleformación y mixta.

---

<sup>163</sup> Artículo 3, Resolución 21 de Agosto de 2014:  
<http://www.fundaciontripartita.org/Empresas%20y%20organizaciones/Pages/Proyecto-j%C3%B3venes.aspx>

Estas acciones formativas tenían una duración de 210 horas, no obstante dicha duración podía ser superior cuando la acción estuviera vinculada a un certificado de profesionalidad. En este último caso, debía realizarse mediante modalidad presencial.

En estos casos, la entidad que resultaba beneficiada del proyecto era también la responsable de expedir o entregar o remitir a cada participante que finalizaba la acción formativa un certificado de asistencia a la misma o bien un diploma en el caso de que se superase la formación con evaluación positiva, la cual debía de tener un contenido mínimo (denominación de la acción formativa, contenidos formativos, modalidad de impartición, duración y período de impartición de la acción).

La formalización de la contratación que se preveía para este tipo de acciones formativas debía realizarse por parte de las empresas incluidas en la solicitud del proyecto a subvencionar y que hubieran aportado los pertinentes compromisos de contratación, que debían de incluir una información concreta: determinación de las necesidades formativa y puestos a cubrir; proceso de selección previo al de formación; perfiles de las personas a contratar y número de participantes que se comprometen a contratar. Dicha contratación además, se debía realizar en un plazo máximo de tres meses tras la finalización de la correspondiente acción formativa y, en todo caso, antes de que transcurrieran dos meses desde la finalización del proyecto subvencionado. En el caso de que la contratación se realizara antes de la finalización de la formación, se debía llevar a cabo mediante una modalidad contractual que incluyera la formación. Dicha contratación se tenía que efectuar vía contratos laborales a tiempo completo, durante al menos 6 meses, a o a tiempo parcial de media jornada, durante al menos 12 meses, o por el tiempo equivalente según se contemplara en el convenio de aplicación.

**d) Acciones formativas que se contemplan en la Resolución de 21 de Agosto de 2015 para el Programa de 2016.**

Para el programa de 2016, se establecen además, las siguientes acciones formativas:

- Acciones formativa dirigidas a la obtención de competencias clave para acceder a la formación correspondiente a los certificados de profesionalidad de nivel 2 y 3 estas competencias clave son tal y como recoge el anexo II:

*“Competencias clave nivel 2 para certificados de profesionalidad con idiomas: Comunicación en lengua castellana, competencia matemática y comunicación en lengua extranjera (Inglés).*

*Competencias clave nivel 2 para certificados de profesionalidad sin idiomas: Comunicación en lengua castellana y competencia matemática.*

*Competencias clave nivel 3 para certificados de profesionalidad con idiomas: Comunicación en lengua castellana, competencia matemática y comunicación en lengua extranjera (Inglés).*

*Competencias clave nivel 3 para certificados de profesionalidad sin idiomas: Comunicación en lengua castellana y competencia matemática.”*

- Acciones formativas dirigidas a la adquisición de competencias en lenguas extranjeras. (Anexo IV).
- Acciones formativas dirigidas a la adquisición de competencias tecnológicas de la información y la comunicación. (Anexo V).

#### **Impacto del Programa Específico para la cualificación y mejora de la empleabilidad de los menores de 30 años. Año 2014.**<sup>164</sup>

Con respecto al año 2014, fueron 65 proyectos aprobados. De ellos, 30 se corresponden con Proyectos de acciones dirigidas a la obtención de competencias en idiomas y Tecnologías de la información y la comunicación, 22 van dirigidos a proyectos de acciones con compromiso de contratación y 13 proyectos de acciones vinculados a certificados de profesionalidad.

Con respecto al año anterior, se constata un leve descenso, concretamente, 18 proyectos menos.

Asimismo, la financiación establecida para este programa fue de 36.276.434 millones de euros. De los cuales 6.180.157 millones de euros fueron destinados a acciones con compromiso de contratación; 14.816.730 millones destinados a acciones con

---

<sup>164</sup> Comparación Balance de Resultados entre 2014 y 2013:  
<http://www.fundaciontriptita.org/Observatorio/Pages/Balance-de-resultados.aspx>

certificados de profesionalidad y 15.279.547 millones destinados a acciones dirigidas a la obtención de competencias en idiomas y TIC.

Esto supone un 12% menos de financiación con respecto al programa de 2013, que contó con un presupuesto de 41.317.613,20 euros.

Con respecto a los participantes formados, en el programa de 2014 participaron 18.668. Prácticamente, la totalidad de ellos eran desempleados. Con respecto al programa de 2013, desciende casi un 2%, pues la cifra de participantes, se situaba entonces en los 19.011 alumnos.

## **5. CONCLUSIONES**

El presente trabajo se ha centrado en el estudio de la formación profesional para el empleo de los jóvenes. Para ello, el trabajo se ha estructurado en torno a tres objetivos prioritarios, a saber:

- El Análisis de las políticas formativas en la Unión Europea.
- Análisis del marco jurídico de la formación profesional para el empleo en España.
- Análisis de las medidas de formación contenidas en la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016.

Con respecto al primero de los objetivos, ha quedado constatada la importancia que reviste el colectivo de jóvenes en la Unión Europea, no sólo en la actualidad sino a lo largo de su historia, lo que se ha ido traduciendo en una extensa amalgama normativa (directrices, resoluciones etc., la más destacada, la iniciativa de Garantía Juvenil).

Poco más se puede decir, pues en este sentido, la Unión Europea ha contestado a las inclemencias de la crisis en el mercado laboral juvenil de forma contundente y ello se pone de manifiesto en las múltiples directivas y medidas adoptadas.

El segundo objetivo tiene un carácter eminentemente normativo pero no por ello menos importante.

Es evidente que el anterior modelo de formación profesional para el empleo, encuadrado en el RD 395/2007 de 23 de marzo, necesitaba una reforma integral debido a las carencias señaladas. Por ello, la nueva reforma acomete una reforma integral de este sistema, motivo por el cual, se considera positiva en principio, pues añade un carácter más transparente y sancionador en la gestión de los fondos públicos, en aras de evitar posibles fraudes. Toda vez que establece una serie de cambios en las diferentes iniciativas para lograr un sistema más eficaz.

Por consiguiente, por este objetivo se han analizado con detalle los aspectos clave que han sido objeto de reforma.

No obstante, dado que se trata de una reforma con lleva relativamente poco tiempo en vigor, habrá que estar al tanto de su desarrollo, en tanto que pueda lograr su propósito: un sistema de formación profesional para el empleo más eficaz y transparente en su gestión.

Con respecto al tercer objetivo, una vez analizadas las medidas más importantes para la formación dirigidas a la población joven, a saber, el contrato para la formación y el aprendizaje (Formación Dual en el ámbito laboral), el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa y el programa específico para la mejora de la empleabilidad y de la cualificación profesional de los menores de 30 años, el presente estudio desemboca en las siguientes conclusiones:

1. Un sector doctrinal manifiesta que pese al carácter que se le ha pretendido otorgar al contrato para la formación y el aprendizaje como instrumento eminentemente de formación para los jóvenes para aumentar su empleabilidad, esta figura contractual reviste de ciertos aspectos jurídicos y fiscales que lo desconectan de su principal función (la formación), para convertirlo en un mero instrumento de inserción laboral, por el cual las empresas se descuentan importantes cantidades en sus cuotas a la Seguridad Social. No obstante, el presente trabajo se desmarca de dicha afirmación doctrinal, pues la realidad de los datos muestra que se trata de una herramienta eficaz de lucha contra el desempleo juvenil y que está permitiendo el acceso al empleo a una gran masa de jóvenes parados con escasa cualificación.

Además, parte de la doctrina consultada considera también que esta flexibilidad normativa ha deparado en un uso un tanto abusivo de esta modalidad contractual. En este sentido, algunos autores destacan que tanto la escasa presencia de la negociación colectiva, en ciertos aspectos del mismo, y el ahora permitido encadenamiento de contratos entre mismas o distintas empresas aunque ya se disponga de certificado de profesionalidad, además de otras características, ha disparado el uso de este contrato por parte de las empresas, pero no porque destaque su interés como medio de formación sino porque es visto como un instrumento muy flexible y barato para la contratación. A tal efecto, esta afirmación doctrinal se ha podido verificar con datos, pues casi el 60% de los contratos para la formación celebrados a noviembre de 2015 lo han sido en actividades que requieren prácticamente nula cualificación profesional. Por otra parte, dada la legislación actual, existe la posibilidad de que el joven trabajador esté durante un largo periodo de tiempo en el estatus de “aprendiz” gracias al encadenamiento de contratos para la formación en la misma o distinta empresa, sin pasar a ser un “trabajador ordinario”, lo que genera inevitablemente precariedad laboral.

Se hace necesario por tanto, el establecimiento lo antes posible de medidas limitadoras que corrijan ciertos aspectos del contrato para la formación, que a pesar de que su eficacia de lucha contra el desempleo juvenil ha quedado demostrada, no es menos cierto que reviste de ciertos aspectos que requieren una urgente mejora.

Entre esas medidas correctoras, sería de gran importancia recuperar el peso de la negociación colectiva, muy denostada en la legislación actual, pues con una mayor presencia de los interlocutores sociales en la regulación en los aspectos formativos y el resto de condiciones de trabajo de este contrato, se podría garantizar el importante equilibrio tanto en el objetivo de acceso al empleo, como en el objetivo de dotar de cualificación profesional a una gran masa de jóvenes desempleados sin cualificación y evitar así, que casi el 60% de los contratos realizados vayan destinados a ocupaciones que apenas requieren formación, pues en este caso, el contrato para la formación perdería su sentido formativo.

No obstante, una mayor presencia de la negociación colectiva puede derivar en una mayor reticencia empresarial al uso de este contrato y, en este sentido, al contrario de lo que está sucediendo ahora, podría dejar de convertirse una herramienta de lucha contra el desempleo juvenil.

No conviene olvidar, que de lo que se trata es de garantizar una inserción de calidad, habiendo recibido previamente una formación completa y adecuada, que capacite verdaderamente al joven trabajador, aumentando su empleabilidad.

2. Con respecto al contrato a tiempo parcial con vinculación formativa hay que destacar que, al tratarse de una figura contractual con escaso recorrido, carece de datos estadísticos para poder contrastar las afirmaciones doctrinales. No obstante, la doctrina considera que está lleno de imprecisiones normativas y con un contenido extremadamente laxo en formación, que se ha revelado como un instrumento de inserción laboral también, vía jugosas reducciones en las cuotas a la Seguridad Social, dejando la formación como elemento puramente pasajero. A diferencia del contrato para la formación, en aquel sí se concreta más el tiempo y forma de las acciones formativas a recibir.

Además, algunos autores afirman que el objetivo de reducir el desempleo juvenil vía incentiación económica, puede deparar en un efecto nulo en la consecución de este objetivo, pues lo que terminará produciéndose es el uso de esta modalidad contractual en detrimento de otras. Por tanto, lo que se consigue por una parte, se pierde por otra.

Por consiguiente, para que esta figura cumpla con la naturaleza formativa de la que se le impregna, es necesario que se amplíe y especifique el contenido de la formación, así como dar una mayor cobertura a la participación de los interlocutores sociales en la regulación y especificación de los aspectos formativos de este contrato. No obstante, podemos encontrarnos con el mismo escollo que con el contrato para la formación.

3. Por último, nos encontramos con el Programa Específico para la mejora de empleabilidad de los menores de 30 años. Desde su puesta en práctica, este programa goza, en general, de una buena aceptación pues supone formar a los jóvenes desempleados en competencias clave como son los manejos de idiomas

y las competencias TIC. No obstante, para el programa de 2016, se ha optado por no incluir las prácticas profesionales no laborales ni las acciones formativas con compromiso de contratación.

Por otra parte, la financiación para este programa ha ido cayendo año a año, así como el número de participantes en el mismo.

En este sentido, para lograr una mayor eficacia en la ejecución del programa, es aconsejable dotarlo de recursos y de acciones para contribuir a su objetivo, que no es otro que la mejora de la empleabilidad de los jóvenes.

Es por tanto necesario volver a dotar el programa de las prácticas no laborales, para que los jóvenes que no tengan experiencia puedan adquirirla. A la vez que hay que volver a dotarlo de las acciones formativas con compromisos de contratación. La no inclusión de estas dos figuras en la convocatoria de agosto de 2015 para el año 2016 repercutirá en un escaso impacto de cara a lograr una mayor y mejor cualificación de los jóvenes.

## 6. BIBLIOGRAFÍA.

### Libros:

1. MARTÍN PUEBLA, EDUARDO. "El Sistema de Formación Profesional Para el Empleo". Lex Nova. Fundación Tripartita. 2009.
2. BLÁZQUEZ AGUDO, EVA MARÍA. El Sistema de Formación Profesional para el Empleo. Hacia la creación de un derecho laboral. Thomson Reuters Aranzadi. 2014
3. SALGUERO ROMERO, JOSÉ LUIS. La Formación Dual y el Contrato para la Formación y el Aprendizaje. Formación Alcalá. 2014.

### Artículos:

1. AGUILAR GONZÁLEZ, M<sup>a</sup> CRISTINA. "El sistema alternativo de Formación Profesional Dual para el Empleo en España"; en AA. VV (MONEREO, Coord.) Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil" (XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales).
2. COSTA REYES, ANTONIO. "El modelo español de formación profesional dual. Revista de Derecho Social". Número 68. Año 2014 páginas. 13- 38.
3. DÍAZ DE ATAURI, PABLO GIMENO. "La situación de los jóvenes en el mercado de trabajo y la iniciativa de garantía juvenil". Revista de Información Laboral. Núm. 6/2014. Págs. 309-323.
4. GONZÁLEZ DÍAZ, FRANCISCO A. "Un análisis a los estímulos a la contratación contenidos en la Ley 11/2013. Revista Doctrinal Aranzadi Social num.8/2013.
5. LÓPEZ TERRADA, EVA. "Crisis económica y medidas de fomento de la contratación: los "estímulos" del RD Ley 4/2013". Civitas. Revista española de derecho del trabajo, ISSN 0212-6095, N<sup>o</sup> 160, 2013, págs. 127-152
6. MIÑARRO YANINI, MARGARITA. "El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa para el fomento del desempleo juvenil: la formación como excusa de la precarización incentivada del trabajo". en AA. VV (MONEREO, Coord.) Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil" (XXXII Jornadas

- Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales). Págs. 194-209
7. MORENO DE TORO, CARMEN. “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”; en AA. VV (MONEREO, Coord.) Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil” (XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales); CARL, 52/2014. Págs. 45-177.
  8. MORENO GENÉ, JOSEP:
    - “El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en alternancia” Temas Laborales. Núm. 116/2012. Págs. 35-87.
    - “El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa: un sucedáneo de contrato formativo”. Temas Laborales. Núm. 127/2014. Págs. 13-46.
  9. MUÑOZ RUIZ, ANA BELÉN. “Buenas prácticas relativas a la formación dual en la negociación colectiva”. Revista de Información Laboral Nº 4/2014.
  10. NIETO ROJAS, PATRICIA. “La formación dual como política activa de empleo. La escasa empleabilidad de los jóvenes sin cualificación como telón de fondo dual”; Revista de información laboral, ISSN 0214-6045, Nº. 2, 2014, págs. 43-66
  11. PÉREZ DEL PRADO, DANIEL:
    - “Desempleo juvenil y formación en Europa: el problema de los "ninis"; Revista de información laboral, ISSN 0214-6045, Nº. 2, 2014, págs. 249-26
    - “La Formación Dual en España: Primeros datos”. Revista de Información Laboral Nº 6, 2015.
  12. ROMERO BURILLO, ANA MARÍA. “La actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje: nuevas cuestiones” Revista Doctrinal Aranzadi Social Nº 9/201410/2014
  13. RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. “El contrato de aprendizaje y formación dual: El Real Decreto 1529/2012”; Relaciones Laborales 1/2013.
  14. SELMA PENALVA, ALEJANDRA. “Dudas sobre los incentivos económicos para la contratación con vinculación formativa”, Revista Aranzadi Social. Núm. 8. 2013.

### **Informes, estudios y comunicaciones:**

1. Informe de Comisiones Obreras. “Fraude en los contratos para la formación y el aprendizaje”. Julio de 2015.
2. IESE BUSINESS SCHOOL. “La Formación Dual como reto nacional” Citi Foundation. Universidad de Navarra.2015
3. Comunicaciones Unión Europea:
  - DOUE 93/404/CEE.23 de Julio de 1993.
  - DOUE nº C79/1. 1.4.2006.
  - COM (2009) 114 final 4.3.2009.
  - COM (2009) 257 final. 3.6.2009.
  - COM (2010)2020.3.3.2010.
  - DOUE C 120/1. 26.4.2013
  - COM (2013) 447 final. 19.6.2013.

### **Legislación consultada:**

- Real Decreto 1529/2012 de 8 de noviembre por el que se desarrolla en contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación dual.
- Ley 30/2015 de 9 de septiembre reguladora del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

### **Webgrafía:**

1. MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL:  
[https://www.sepe.es/contenidos/que es el sepe/estadisticas/datos\\_estadisticos/contratos/](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/contratos/)
2. FUNDACIÓN TRIPARTITA:
  - Acuerdos.  
<http://www.fundaciontripartita.org/Con%3%B3cenos/Pages/Acuerdos.aspx>

- Balance de resultados 2013 y 2014  
<http://www.fundaciontripartita.org/Observatorio/Pages/Balance-de-resultados.aspx>
- Resolución 21 de agosto de 2014 y 21 de Agosto de 2015.  
<http://www.fundaciontripartita.org/Empresas%20y%20organizaciones/Pages/Proyecto-j%C3%B3venes.aspx>

### 3. UNIÓN EUROPEA:

- Eurostat:
  - [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/unemployment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/unemployment_statistics)
  - <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc410>
- Otros enlaces:
  - <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=URISERV:c11082&from=ES>
  - [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-10-1124\\_es.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-10-1124_es.htm)

### 4. DATOS MACRO:

<http://www.datosmacro.com/paroespana?sector=Paro+menores+de+25+a%C3%B1os&sc=UEPAR-0024->

### 5. Otros enlaces:

<http://www.laboral-social.com/ley-30-2015-sistema-formacion-profesional-empleo-ambito-laboral-novedades-respecto-real-decreto-ley-4-2015.html>









