



**LA FORMACIÓN  
PROFESIONAL  
PARA EL EMPLEO**

**UN DERECHO  
INDIVIDUAL Y COLECTIVO  
DE LOS TRABAJADORES**

## ¿QUÉ ES LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO?

Es un subsistema de la Formación Profesional que da respuesta a las necesidades formativas que demandan tanto los trabajadores (ocupados y desempleados) como las empresas, con el fin de favorecer la inserción y reinserción laborales, así como el mantenimiento y promoción en el empleo.

## ¿Cómo nace el Subsistema?

En 1993, ante la importancia de la formación para hacer compatible la competitividad de las empresas con la formación individual de los trabajadores, se firman los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, renovados en los años 1996, 2000 y 2006, y prorrogados a partir de 2010.

La Formación Profesional para el Empleo (FPE) se desarrolló inicialmente por las Organizaciones Empresariales, CEOE y CEPYME, y las Organizaciones Sindicales más representativas UGT y CCOO, conscientes de la necesidad de formación continua de los trabajadores en las empresas, con la adhesión de la CIG. A partir del año 2000 se incorporó la Administración, lo que ha contribuido a reforzar el sistema.

## ¿Por qué es necesaria la Formación Profesional para el Empleo?

- Es un derecho individual y colectivo de los trabajadores.
- Mejora la cualificación profesional y el desarrollo individual de los trabajadores.
- Permite la inserción profesional, la mejora y/o mantenimiento del empleo.
- Está vinculada a la Negociación Colectiva.
- Facilita una Certificación oficial.
- Promueve que las competencias adquiridas, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de reconocimiento y acreditación.

## ¿De dónde procede su financiación, en 2012?

Los fondos de la Formación Profesional para el Empleo (FPE) provienen esencialmente de la cuota de Formación Profesional, el 0,7% de la masa salarial (1.890 millones), pagada por empresarios (0,6%) y por trabajadores (0,1%), cuya recaudación se realiza a través de la Seguridad Social; ayuda del Fondo Social Europeo (unos 100 millones) y aportación de las administraciones públicas (unos 165 millones), distribuida por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Distribución de Ingresos



950,5  
Formación ocupados



Distribución de Gastos

- Bonificación (560)
- Formación oferta ámbito estatal (184,2)
- Gastos gestión FTFE (31,7)
- Instituto Nacional de Administraciones Públicas (60,7)
- Formación oferta CCAA (113)
- Ceuta y Melilla (0,9)

## ¿Qué formación se ofrece?

- Acciones formativas intersectoriales, dirigidas a adquirir competencias profesionales transversales, válidas para los distintos sectores productivos.
- Acciones formativas sectoriales, dirigidas a adquirir competencias profesionales específicas de un sector productivo, con prioridades establecidas por las Comisiones Paritarias Sectoriales, integradas por Organizaciones Empresariales y Sindicales del sector.
- Acciones formativas vinculadas a Certificados de Profesionalidad.
- Programas específicos de ámbito estatal de mejora de la empleabilidad, la cualificación y la inserción profesional de jóvenes menores de 30 años:
  - Acciones formativas con prácticas en empresas.
  - Acciones formativas con compromiso de contratación.
  - Formación certificable.

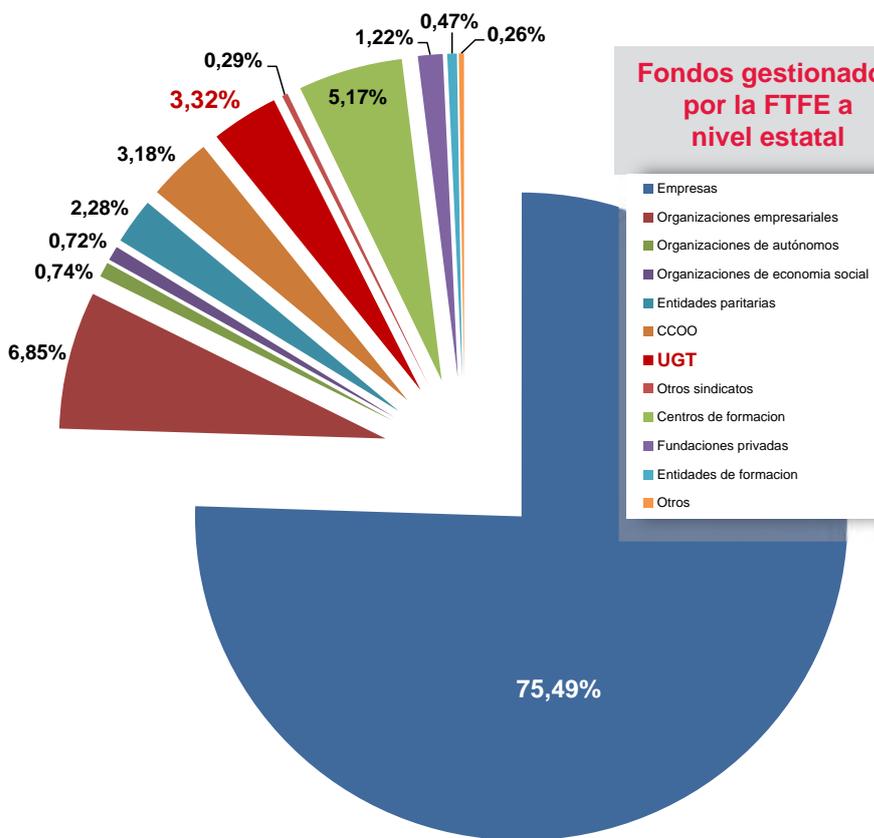
## ¿Es un derecho del trabajador?

**SÍ** Está recogido en la Constitución Española (Artículo 40.2), y en el Estatuto de los Trabajadores (Art. 23), así como en los desarrollos legislativos de la Formación para el Empleo (Real Decreto 395/2007).

## ¿Quiénes hemos formado y con qué presupuesto, en 2012?

La distribución de los fondos que se recaudan para Formación Profesional para el Empleo, en el ámbito estatal, y que se gestionan a través de la Fundación Tripartita, unos 745 millones €, es la siguiente:

- **Empresas**, han recibido mediante bonificación en sus cuotas a la Seguridad Social un total de 560 mill. de €.
- **Organizaciones Empresariales** CEOE y CEPYME, han recibido para planes de formación unos 51 mill. de € aprox.
- **Organizaciones de Autónomos y Economía Social**, han recibido un total de 11 mill. de €.
- **CCOO**, ha recibido para planes de formación un total de 23,6 mill. de €.
- **UGT**, ha recibido para planes de formación un total de 24,7 mill. de €.
- **Otros Sindicatos** han recibido para planes de formación un total de 2 mill. de €.
- **Centros de Formación** inscritos o acreditados por los Servicios Públicos de Empleo, han recibido para planes de formación un total de 38,5 mill. de €.
- **Otras entidades y Fundaciones**, han recibido planes de formación por un total de 26 mill. de €.



La mayoría del presupuesto que gestiona la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo a nivel estatal, un 75,49%, se ha destinado a la formación realizada directamente por las empresas, mientras que UGT ha gestionado un 3,32% del mismo.

## ¿Cómo se justifican los gastos de la formación?

Una vez ejecutados los programas o los planes, todas las entidades beneficiarias están obligadas a presentar los alumnos que han finalizado (certificación) cada acción formativa y a justificar el gasto de la subvención, en los términos y condiciones establecidos en una instrucción de justificación aprobada por la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

En este documento se especifican las obligaciones para todos los beneficiarios y se determinan cuáles son los tipos y límites de gasto en el que se puede incurrir, así como los soportes justificativos que deben presentarse.

Todo ello ajustándose a la normativa legal existente (Bases reguladoras de la FPE, Ley General de Sub-

venciones, Código de Comercio, Normativa Mercantil, Plan General de Contabilidad, IVA, IRPF, LOPD, Impuesto de sociedades, Ley de auditoría, etc.).

**Las subvenciones que se adjudican a UGT se destinan íntegramente al desarrollo de las acciones formativas, respetando la normativa vigente.**

Finalizados los planes de formación, junto con la documentación exigida, se reintegra al SEPE, con intereses, la subvención que no se ha gastado en la preparación y desarrollo de los cursos.

Este organismo, revisada la documentación presentada, emite una propuesta de liquidación donde, si detecta algún error pide explicaciones (permite alegar) y resuelve.

## ¿Quiénes controlan y supervisan la formación?

**La formación de oferta** (financiada a través de Subvenciones):

- El Servicio Público de Empleo Estatal, con la ayuda de la Fundación Tripartita, lleva a cabo anualmente de forma obligatoria, un plan de seguimiento y control de un mínimo del 5 % de los fondos públicos destinados a formación.
- En las Convocatorias anuales de planes de formación, se exige a los solicitantes un seguimiento y control de un mínimo del 5 % de los cursos realizados, de cuyo resultado se informa al SEPE una vez finalizada la formación.
- La Intervención General de la Administración del Estado (IGAE) y el Tribunal de Cuentas, que realizan controles periódicos sobre los fondos destinados al sistema, más concretamente sobre la certificación y justificación económica de las subvenciones de la Formación para el Empleo.

**La formación realizada por las empresas** (financiada a través de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social):

- El Servicio Público de Empleo Estatal con la ayuda de la Fundación Tripartita, debe realizar anualmente un plan de seguimiento y control de un mínimo del 5 % de las bonificaciones empresariales.
- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, realiza un seguimiento de la aplicación de las bonificaciones según las competencias atribuidas en materia de cotización.

Si bien es cierto que en ambos casos hay un seguimiento y control, la diferencia en la naturaleza de los fondos con los que se financia cada una de las iniciativas, hace que la formación ofrecida por UGT, financiada a través de subvenciones, sea sometida a un control mucho más exhaustivo en cuanto al procedimiento de ejecución, justificación y control que la de los cursos de la formación bonificada por las empresas.



## ¿Por qué UGT participa en la Formación para el Empleo?

Porque junto con las Organizaciones Patronales y otras Organizaciones Sindicales se sentaron a negociar y desarrollaron el subsistema de Formación Continua para dar formación de los trabajadores, que se materializó con la firma de los primeros Acuerdos de Formación Continua, basados en el Diálogo Social y vinculados a la negociación colectiva, origen del actual subsistema.

Para garantizar el derecho a la formación de los trabajadores.

Entendemos que la Formación para el Empleo es un medio esencial para conseguir mejorar los niveles de cualificación de los trabajadores en España. No en vano según la EPA 2013 2º Trimestre, la población activa que no tiene reconocida ninguna competencia profesional alcanza una tasa del 54%, es decir, 12.374.600 trabajadores.

UGT está actuando en colaboración con las Administraciones, en el ámbito de la formación, realizando un servicio público para la formación de los trabajadores, del que estamos orgullosos, habiendo contribuido de modo significativo a la formación continua en España, que ha llegado a formar en 2011 a casi 5 millones de trabajadores.

Para realizar la actividad formativa, UGT utiliza el Instituto para la Formación y Estudios Sociales (IFES), que imparte formación en toda España, y dispone de 190 centros con 664 aulas acreditadas por las distintas administraciones públicas para impartir certificados de profesionalidad en 120 especialidades acreditadas. Igualmente dispone de una plataforma de teleformación para 186 especialidades formativas. Y a lo largo de los últimos 10 años, de 2003 a 2012, IFES ha formado a 1.038.559 alumnos, tanto trabajadores ocupados como desempleados.

## ¿Qué oportunidades tiene el modelo para los trabajadores?

- Formarse en su propia empresa (Formación de Demanda) para dar respuesta a:
  - Las necesidades productivas de la empresa (Bonificación)
  - Las necesidades del trabajador (Permiso Individual del Trabajador)
- Formarse fuera de la empresa (Formación de Oferta), en el ámbito estatal o territorial.

**Un ejemplo de formación de oferta es la que ofrece a todos los trabajadores la Unión General de Trabajadores.**

## ¿Cómo participa UGT?

- En la gestión política del Sistema a través de las Mesas de Negociación o Concertación, de la Comisión Estatal, de la Fundación Tripartita, de las Comisiones Paritarias Sectoriales y Organismos Autonómicos, donde se marcan las líneas generales de actuación en el ámbito de la FPE.
- En los Consejos de Formación Profesional, tanto a nivel estatal como autonómicos, que tienen un papel asesor sobre la toma de decisiones en políticas de Formación Profesional.
- Mediante la colaboración estable con el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) para el contraste de las cualificaciones profesionales.
- A través de la gestión de Planes de Formación para trabajadores prioritariamente ocupados, o para trabajadores prioritariamente desempleados, en régimen de concurrencia competitiva, respetando los principios de objetividad, igualdad, transparencia y publicidad.

## ¿Qué proponemos para mejorar la formación?

El sistema de Formación para el Empleo es susceptible de mejora, en ámbitos como la detección de necesidades formativas, la definición de prioridades sectoriales e intersectoriales, la incidencia en la promoción e inserción profesional, el seguimiento y control de calidad, y una total transparencia en relación con el destino de estos fondos finalistas.

Debe incorporar nuevas funciones vinculadas a la promoción profesional de los trabajadores como:

- La información y orientación profesional.
- El reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, regulado por el Real Decreto 1224/2009.
- La utilización del Permiso Individual de Formación para que los trabajadores participen en los procesos de reconocimiento de sus competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.
- La formación profesional dual para la obtención de certificados de profesionalidad.

Debe incorporar nuevos actores, como los Centros Públicos de Formación Profesional, acreditados de oficio para impartir Formación para el Empleo.

**Urge la definición de un nuevo modelo que debe plasmarse en los V Acuerdos Nacionales de Formación para el Empleo, vinculando a las Administraciones y a los Interlocutores Sociales.**

## ¿Qué papel debe tener UGT en el futuro de la Formación para el Empleo?

**Seguir en la gestión política del Sistema, en su diseño, planificación y evaluación, en los Órganos donde se marcan las líneas generales de actuación y se establecen prioridades en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo.**

**En la impartición de la formación a través de los Centros Inscritos o Acreditados propios de UGT, que pueden y deben suscribir Contratos Programa o Convenios de Colaboración con las distintas Administraciones, realizando con calidad y eficacia los planes de formación que se les puedan adjudicar por concurrencia competitiva.**