

FICHAS DE LEGISLACIÓN

“ Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.”

OBSERVATORIO DE LA
JUSTICIA Y DE LOS
ABOGADOS
ÁREA NORMATIVA



ILUSTRE
COLEGIO DE ABOGADOS
DE MADRID

FICHAS DE LEGISLACIÓN

Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo



ILUSTRE
COLEGIO DE ABOGADOS
DE MADRID

ÍNDICE

I. FICHA NORMATIVA	3
II. ASPECTOS MÁS RELEVANTES.....	4
1.- Debiildades del modelo anterior:	4
2.. Objetivos del nuevo modelo de formación:.....	4
3.- Las doce claves del nuevo modelo	5
4.- Papel de los interlocutores sociales	7
5.- Resumen de la evolución del modelo	7

FICHAS DE LEGISLACIÓN

Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo

I. FICHA NORMATIVA

REAL DECRETO-LEY 4/2015, DE 22 DE MARZO, PARA LA REFORMA URGENTE DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO EN EL ÁMBITO LABORAL	
El Consejo de Ministros ha aprobado un Real Decreto Ley para la reforma urgente del sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. En este nuevo sistema, los agentes sociales, organizaciones empresariales y sindicales, ya no actuarán como gestores directos de la formación, sino que básicamente actuarán en su planificación estratégica.	
Fecha de publicación	B.O.E. de 23 de marzo de 2015
Entrada en vigor	Al día siguiente de su publicación
Normas derogadas	<ul style="list-style-type: none">La disposición adicional sexta de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo y la disposición adicional quinta de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.El capítulo I y la disposición transitoria del Real Decreto 1613/2010, de 7 de diciembre, por el que se crea y regula el Consejo de la representatividad de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos en el ámbito estatal y se establece la composición y régimen de funcionamiento y organización del Consejo del Trabajo Autónomo.
Normas modificadas	<ul style="list-style-type: none">Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. (las modificaciones se contienen en el artículo 21).Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo.Real Decreto 1192/2012, de 3 de agosto, por el que se regula la condición de asegurado y de beneficiario a efectos de la asistencia sanitaria en España, con cargo a fondos públicos, a través del Sistema Nacional de Salud

II. ASPECTOS MÁS RELEVANTES

1.- DEBILIDADES DEL MODELO ANTERIOR

Según el Gobierno, el anterior modelo de formación profesional presentaba tres importantes deficiencias:

1. La oferta formativa no contribuye a incrementar la empleabilidad: Según las últimas encuestas al respecto, seis de cada diez encuestados no experimentó un impacto positivo en su empleabilidad durante los 12 meses siguientes al curso; siete de cada diez encuestados no vieron aumentadas su posibilidades de inserción y menos de 2 de cada 10 encontraron un empleo relacionado con el curso formativo .
2. Los contenidos formativos no se adecuan a las necesidades del tejido productivo: En 2012 los cursos en servicios socioculturales y a la comunidad representaron el 45 % de los participantes en el colectivo de jóvenes mientras que los de hostelería y turismo representaron el 4,1% y los de informática y comunicaciones el 9,4% .
3. La escasa competencia entre proveedores limita la oferta formativa y encarece los servicios: Existe una fragmentación regional del mercado nacional de proveedores de cursos formativos, sin embargo, las primeras convocatorias en competencia multiplicaron por dos las ofertas recibidas y redujeron el precio en un 20% respecto a anteriores convocatorias.

2.- OBJETIVOS DEL NUEVO MODELO DE FORMACIÓN

Según el Gobierno, los cinco objetivos estratégicos del nuevo modelo de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral son los siguientes:

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

Además, la reforma pretende alcanzar otros objetivos de carácter instrumental:

- Lograr una mayor eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos empleados y evitar cualquier tipo de irregularidad en la gestión de fondos públicos, en este caso ligados al empleo.

- Coordinar a todos los actores y a las Administraciones públicas que participan en el sistema, con un marco jurídico adecuado, estable y común para todos, lo que ahondará en la necesaria unidad de mercado.

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

3.- LAS DOCE CLAVES DEL NUEVO MODELO

Con carácter general, se pretende conseguir un nuevo enfoque, que sitúe a las empresas y a los trabajadores en el centro del sistema, buscando más eficacia, coordinación y transparencia. El Gobierno ha presentado como claves del nuevo modelo de formación profesional las siguientes:

1. El nuevo modelo de formación profesional para el empleo será de aplicación a todas las Administraciones públicas, y estará al servicio de empresas y trabajadores en cualquier parte del territorio, respetando el marco competencial y atendiendo a las necesidades específicas del tejido productivo de cada comunidad autónoma.

2. Los agentes sociales, incluidas las asociaciones de autónomos y de la Economía Social, y la negociación colectiva, desde su conocimiento y cercanía a la realidad productiva, deben liderar el diseño estratégico de una formación que responda de manera eficaz a las necesidades reales de empresas y trabajadores.

3. Por primera vez se desarrollará un sistema eficiente de observación y prospección del mercado de trabajo, basado en la coordinación de todos los actores que pueden aportar su conocimiento al sistema: Administraciones, agentes sociales, expertos en la materia...

4. Una planificación estratégica plurianual recogerá las tendencias de la economía que exigen la adaptación o actualización de los trabajadores, los sectores con potencial de crecimiento o las competencias transversales al alza, al objeto de diseñar una formación coherente con las necesidades, actuales y futuras, del tejido productivo y de los trabajadores.

5. Se implantará la cuenta-formación que acompañará al trabajador a lo largo de su carrera profesional al objeto de acreditar su historial formativo y de orientar la oferta formativa al incremento de su empleabilidad.

6. Se implantará el sistema de tele-formación, como instrumento que permitirá, entre otras cuestiones, dotar al sistema de mayor eficacia y flexibilidad, así como superar las limitaciones del calendario formativo condicionado por la tramitación administrativa.

7. En el nuevo modelo, la formación en el seno de la empresa será clave y contará con la máxima flexibilidad en la gestión, incluida la posibilidad de impartición en la propia empresa cuando dispongan de los medios necesarios para ello, sean propios o contratados. Alternativamente, las empresas podrán encomendar la

impartición de la formación a una entidad externa (agentes sociales, estructuras paritarias u otras entidades externas...), que en todo caso deberá estar acreditada y/o inscrita en el correspondiente registro y cuya actividad específica podrá ser financiada, teniendo responsabilidad solidaria en relación a la formación impartida. Además, se simplificarán los procedimientos de gestión, reduciendo los plazos de comunicación a la Administración, y se facilitará el desarrollo de acciones formativas ajustadas a las necesidades reales e inmediatas de empresas y trabajadores.

8. La oferta de formación se realizará, en todos los casos, en régimen de concurrencia competitiva y sólo entre las entidades que impartan la formación conforme a los requisitos establecidos de registro y/o de acreditación. En relación con la formación para desempleados, se pondrá en marcha el "cheque-formación" para que pueda ser el desempleado quien elija la entidad de la que recibe formación, sin perjuicio del asesoramiento previo y seguimiento por parte del Servicio Público de Empleo y sujeto a los necesarios mecanismos de información y seguimiento específicos que se desarrollen para ello. Además, la formación que no se realice en el seno de la empresa sólo podrá impartirse por entidades formativas acreditadas y/o inscritas. Asimismo, estas entidades no podrán subcontractar con terceros la ejecución de la actividad formativa que les sea adjudicada.

Otras novedades relacionadas con la formación de oferta son:

- El pago anticipado en ningún caso podrá superar el 25 por 100 y se prohíbe la subcontractación.
- El régimen de concesión directa sólo podrá utilizarse en los supuestos excepcionales previstos en la Ley General de Subvenciones.
- Para ahondar en la simplificación, se posibilitará un sistema de justificación por módulos, se racionalizará la información que se solicita a los potenciales beneficiarios y se dará estabilidad a las normas de justificación y metodologías de valoración.

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

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

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

FICHAS DE LEGISLACIÓN

Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo

12. Se desarrollará un sistema integrado de información que garantice la trazabilidad de las acciones formativas y la comparabilidad, la coherencia y la actualización permanente de toda la información sobre la formación profesional para el empleo.

4.- PAPEL DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

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

Se transformará la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo en la que los representantes de la Administración General del Estado representarán a la mayoría de sus miembros.

Las organizaciones de autónomos y de la economía social tendrán un papel determinante en la detección de necesidades, así como el diseño, la programación y la difusión de la oferta formativa dirigida específicamente a trabajadores autónomos y de la economía social en el ámbito de participación que se establezca. Se reconoce, además un nuevo derecho a los trabajadores autónomos, el derecho a la formación profesional para el empleo.

Por último, la extensión de la formación en el ámbito de la micro-PYME debe ser estratégica, ya que el alcance de la formación en la gran empresa se sitúa en torno al 93 por 100, si bien sólo el 26 por 100 de las empresas de menos de diez trabajadores participa en la formación de demanda.

En este sentido, el papel de las entidades organizadoras contribuirá a aumentar la penetración de la formación entre estas empresas.

5.- RESUMEN DE LA EVOLUCIÓN DEL MODELO

Modelo anterior	Nuevo modelo
Existencia de un marco competencial complejo y conflictividad jurídica.	El nuevo modelo de formación profesional para el empleo será de aplicación a todas las Administraciones públicas.
Ausencia de planificación estratégica lo que impedía identificar correctamente las necesidades reales.	Sistema eficiente de observación y prospección del mercado de trabajo y marco plurianual.
Los agentes sociales: fijaban las prioridades y participaban en la valoración y concesión de los planes.	Los agentes sociales tendrán un papel protagonista en la prospección, planificación y programación de la actividad.
Los agentes sociales eran los únicos habilitados para participar en la formación subvencionada o de oferta.	La gestión de la formación de oferta se realizará en régimen de concurrencia competitiva entre centros de formación.
Se realizaban pagos anticipados a las organizaciones	Se limitan los pagos anticipados que, en ningún caso,

FICHAS DE LEGISLACIÓN

Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo



ILUSTRE
COLEGIO DE ABOGADOS
DE MADRID

beneficiaras de hasta el 100%.	podrán superar el 25% antes del inicio de la actividad.
Las acciones formativas estaban condicionadas al calendario de las propias convocatorias de formación.	El cheque - formación y la tele - formación permitirán extender la formación.
La excesiva subcontratación generaba pérdidas de eficiencia.	La formación no podrá ser objeto de subcontratación.
Ausencia de un sistema completo de información que garantizase el seguimiento y evaluación de la formación	Desarrollo de un sistema integrado de información que garantice la trazabilidad de las acciones
Necesidad de mejorar la justificación, el seguimiento y control de los fondos.	Garantía del principio de tolerancia cero contra el fraude: Unidad de la Inspección y nuevo régimen sancionador.
Necesidad de una mayor calidad en la formación profesional para el empleo.	Evaluación permanente de la calidad y el impacto real de la formación (auditorías de control con resultados públicos

En Madrid, 24 de marzo de 2015.

OBSERVATORIO DE LA JUSTICIA

Ilustre Colegio de Abogados de Madrid

C/ Serrano 11, Entreplanta

Tlf: 91 788 93 80 - Ext. 218 / 219

observatoriojusticia@icam.es