

## **INFORME EJECUTIVO SOBRE EL REAL DECRETO-LEY 4/2015, de 22 de marzo**

En el BOE del lunes 23 de Marzo se publicó **el 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**

Esta reforma entró el vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, es decir, resulta de aplicación a partir del 24 de Marzo, sin embargo, dado que la mayoría de sus previsiones requieren de un desarrollo reglamentario, -lo cual pone en tela de juicio el carácter urgente de la misma-, la norma contiene una Disposición Transitoria Primera que dispone que en tanto en cuanto no se aprueben las citadas normas reglamentarias siguen en vigor las disposiciones del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, y su normativa de desarrollo. No obstante como se señalará al final de este informe, una serie de medidas previstas por el citado RD-ley entraron en vigor el pasado 24 de marzo de forma inmediata.

Según su exposición de motivos su objetivo es crear un sistema de formación que acompañe a los trabajadores en su acceso, mantenimiento y retorno al empleo, así como en su capacidad de desarrollo personal y promoción profesional, un sistema que promueva la adquisición y actualización de conocimientos, que mejore las perspectivas de empleo estable y de calidad de los trabajadores, así como la ventaja competitiva de las empresas y de la economía española. Sin embargo, a pesar de la importancia de la norma y del tema que regula, se trata de una reforma que no ha contado con el apoyo ni de las organizaciones patronales ni de las organizaciones sindicales como consecuencia de la reforma que la misma realiza en lo que hasta la fecha se conoce como formación de oferta.

El objetivo del presente informe ejecutivo es destacar las principales novedades que este RD-ley incorpora con respecto de la formación programada por las empresas objeto de bonificación, aunque al final del mismo se enumerarán de forma somera otras novedades que aquel incorpora dentro del Sistema. También conviene destacar que a la fecha de emisión de este informe, 20 de abril, todavía no se ha aprobado ninguna norma de desarrollo (la Disposición Final Sexta prevé que las mismas se dictarán en el plazo de 6 meses desde la publicación del RD-ley en el BOE).

### **1.- Formación programada por las empresas (anteriormente formación de demanda)**

- Resultan bonificables los cursos formativos de 1 hora de duración, siendo ahora éste el mínimo de duración establecido (la duración mínima anterior con carácter general era 6 horas).

- Con respecto de los módulos económicos (entendidos como coste máximo financiable por alumno y hora de formación, y que incluyen tanto los costes directos como indirectos) a utilizar para justificar el coste de la formación, se prevé que serán fijados tanto para cada especialidad formativa del Catálogo como para formaciones no incluidas en el mismo, y revisados según precios de mercado.
- Las leyes de presupuestos seguirán fijando el crédito anual del que dispondrá cada empresa para bonificación en formación. En este punto como novedad importante se permitirá a partir del 1 de Enero de 2016 que los grupos de empresas compartan su crédito, así cada empresa podrá disponer del importe que corresponda al grupo con el límite del 100% de su respectiva cotización por el concepto de formación profesional en el año anterior.
- Se sigue exigiendo a las empresas la aportación privada (cofinanciación) a la formación, pero como novedad se instaura esta obligación para las empresas de menos de 10 trabajadores que hasta la fecha estaban exentas. Así las cosas, las empresas de entre 1 y 9 trabajadores deberán aportar el 5%; para el resto los porcentajes no varían (10% para empresas de entre 10 y 49 trabajadores, 20% para las que ocupen de 50 a 249 empleados y 40% para el resto).
- Desaparece el concepto de costes asociadas y aparece el de costes indirectos, la bonificación de estos últimos se limita al 10% del coste total de la actividad formativa realizada y justificada. Se recuerda/aclara que no resultan bonificables los bienes, productos, materiales o servicios que sean entregados, puestos a disposición o prestados por las entidades de formación o las entidades externas organizadoras de la formación que no resulten estrictamente necesarios para la impartición de la actividad formativa.
- Las empresas pueden seguir encomendando la organización de la formación de sus trabajadores a un entidad externa, como antes, aunque el RD-ley incorpora una nueva regulación para las entidades organizadoras. Los costes de organización bonificables con carácter general se limitan al 10% del coste de la acción formativa, al 15% si se trata de empresas de entre 6 y 9 trabajadores y al 20% en el caso de empresas de hasta 5 empleados. Además en el caso de que una empresa encomiende la organización a un tercero, las entidades formadoras elegidas para impartir la formación tendrán que estar acreditadas o inscritas aunque no impartan formación recogida en el Catálogo de Especialidades Formativas.
- Se prevé un futuro desarrollo reglamentario que regule las incompatibilidades entre costes indirectos y costes de organización.
- Es previsible que se incrementen las obligaciones formales de las empresas, puesto que se dispone que, sin perjuicio de la evaluación que se realice en el seno de aquellas, se realizará una evaluación de la iniciativa en su conjunto para conocer si responde a las necesidades previamente detectadas y el resultado de la misma se incorporará al plan anual

- En aplicación de lo dispuesto en el artículo 23.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores (permiso retribuido de formación), de forma expresa se prevé que cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco del plan de formación desarrollado por la empresa se entenderá cumplido, en todo caso, el derecho del trabajador al permiso retribuido de 20 horas anuales de formación. El coste de la actividad formativa vinculada a dicho permiso podrá financiarse con cargo al crédito de formación. También se entiende cumplido dicho permiso con la autorización al trabajador del permiso individual de formación.

## 2.- Otras novedades

- A las organizaciones patronales y sindicales se les permite trabajar en la labor de prospección y detección de necesidades formativas de cara a la elaboración del Escenario Plurianual, pero no en la gestión de los fondos ni en la impartición de la formación de oferta.
- La formación de oferta (para trabajadores ocupados) se basará fundamentalmente en el Catálogo de Especialidades y en los Certificados de Profesionalidad, así como en la formación modular que permita la acreditación parcial acumulable.
- La formación para trabajadores ocupados deberá ser impartida por centros formativos acreditados y/o inscritos en régimen de concurrencia.
- Las entidades formativas tendrán que estar inscritas o acreditadas en el caso de que pretendan impartir formación del Catálogo de Especialidades Formativas y además en el caso de impartir formación dirigida a obtener Certificados de Profesionalidad deberán cumplir los requisitos especificados en la normativa del concreto certificado de que se trate.
- La Fundación Tripartita se transforma en la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, en cuyo patronato será mayoría la Administración
- Cheque de formación: de momento no está operativo, se prevé que la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Sociales aprobará las medidas necesarias para su funcionamiento. Se trata de un recurso previsto para la formación de los trabajadores desempleados, como alternativa a la formación subvencionada, se entrega a la entidad formativa elegida por él de entre las inscritas y "preseleccionadas" por la Administración competente para formar parte del sistema de información y seguimiento que se desarrolle para ello.
- En cuanto a las modalidades de impartición de la formación: a partir del 1/1/2016 no será posible la formación a distancia "convencional", sólo será posible la formación presencial y la tele-formación, incluidos sistemas mixtos.
- Se prevé la creación de una unidad especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad social para el control de la formación profesional para el empleo

- Se endurece el régimen sancionador, las entidades formadoras y organizadoras podrán ser objeto de sanciones, y en caso de infracción se prevé la responsabilidad solidaria de todos los intervinientes de cara a la devolución de las cantidades indebidamente obtenidas en concepto de bonificación y/o subvención de formación.
- Se desarrollarán la Cuenta de Formación (ya anunciada en reformas laborales anteriores), el Catálogo de Especialidades Formativas y el Registro Estatal de Entidades de Formación, como instrumentos básicos del Sistema.
- En la formación sectorial y transversal (de oferta) el límite máximo de fondos que se podrán entregar de forma anticipada será del 25% de la subvención concedida. Un mínimo de un 40% se hará efectivo a la justificación de la formación subvencionada, por lo que hasta un 35% se podría entregar una vez iniciada la formación.

### **3.- Aspectos del RD-ley vigentes desde el 24 de marzo de 2014 (Disposición Transitoria Primera):**

- El régimen de concurrencia competitiva en cuanto a la formación de oferta (para trabajadores ocupados y desempleados).
- El impulso del cheque formación para los desempleados.
- En la formación programada por las empresas (de demanda):
  - Para las empresas de 1 a 9 trabajadores: deben aplicar los módulos económicos máximos a la hora de calcular sus bonificaciones y se les exige un 5% de aportación privada
  - La duración mínima de los cursos bonificables es de 1 hora.
  - Los porcentajes máximos bonificables en concepto de costes directos y de organización.
  - La regulación de las Entidades Organizadoras.
- En las Convocatorias de las CCAA, debe incluirse el porcentaje del 10% en los costes indirectos.
- En la formación de oferta:
  - Límite de 10% de asistencia de trabajadores de una entidad de formación que actúe como beneficiaria o proveedora de formación de oferta para trabajadores ocupados.
  - El límite del 25% al pago anticipado
  - No es necesario que la entidad formativa elegida suscriba el convenio con el SEPE y las organizaciones sindicales y empresariales.