

## **03.1.- La Nueva Reforma del Sistema de Formación Profesional para el Empleo**

---

*Manuel González de la Rosa  
Universidad de La laguna  
Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (FUNCATRA)*

*Francisco Javier García Rodríguez  
Universidad de La laguna*

*María del Pilar González de la Rosa  
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria*

## 03.1 La Nueva Reforma del Sistema de Formación Profesional para el Empleo

Uno de los objetivos principales de la Revista Digital Canarias Emplea consiste en ayudar a difundir las temáticas que son de apremiante actualidad en materia de empleo, formación y orientación laboral. Desde esa perspectiva, hemos considerado prioritario contribuir a difundir los principales elementos de interés recogidos en la nueva reforma del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral que, sin duda, constituye un paso imprescindible orientado hacia el progreso de nuestra sociedad.

El actual contexto económico constituye una oportunidad para el cambio.

La Estrategia de Competencias de la OCDE afirma que las competencias se han convertido en la divisa internacional de las economías del siglo XXI.

La reactivación de la economía española y del empleo exigen

“En una sociedad global, basada cada vez más en los conocimientos, es necesario invertir en formación y actualizarla conforme a la evolución constante de los requerimientos de los mercados laborales”

ahora profundizar en las medidas de activación para el empleo, muy particularmente, en las de la formación profesional para el empleo.

En ese sentido, recientemente, ha sido publicada en el Boletín Oficial del Estado (B.O.E) la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el nuevo Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.



Dicha ley tiene por objeto regular, en el marco general del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional, la planificación y financiación del sistema de formación profesional para el empleo, la programación y ejecución de las acciones formativas, el control, el seguimiento y el régimen sancionador, así como el sistema de información, la evaluación, la calidad y la gobernanza del sistema.

Este sistema está constituido por el conjunto de iniciativas, programas e instrumentos que tienen como finalidad impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a las necesidades del mercado laboral y esté orientada a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad empresarial, conforme a sus fines y principios.



De esa manera, la nueva reforma del sistema tiene entre sus finalidades la de afrontar los cambios que necesita el modelo productivo de España para situarlo en una senda sostenible de

crecimiento que permita generar empleos estables y de calidad. La formación profesional para el empleo tiene un papel esencial en la articulación de esos cambios.

Así, para una recuperación sostenida de la economía es necesario:

- Potenciar el capital humano y su empleabilidad mediante la mejora de sus capacidades y competencias profesionales.
- Adecuar la oferta y la demanda de cualificaciones, lo que



requiere anticiparse a las necesidades demandadas por las empresas y ofrecer a los jóvenes y a la población trabajadora una formación ajustada a esas necesidades.



Es preciso destacar que esta reforma ha sido fruto de un largo proceso de diálogo y participación con los agentes sociales que ha comenzado en el Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita orientado a fortalecer el crecimiento económico y el empleo, de 29 de julio de 2014, firmado por el Gobierno y los Interlocutores Sociales (CC.OO., UGT, CEOE, Cepyme).

### ¿Se han conseguido logros con el modelo de formación profesional vigente hasta hoy?

El modelo de formación profesional vigente hasta la entrada en vigor del nuevo sistema, consolidado en España a lo largo de los últimos 20 años, ha permitido:

- La mejora de la empleabilidad y la cualificación de muchos trabajadores de nuestro país. Así, el número de trabajadores formados ha experimentado un aumento exponencial

durante la vigencia del anterior sistema, pasando de menos de 200.000 trabajadores formados en 1992, bajo el primer Acuerdo Tripartito, a más de 4 millones en la actualidad.

- La difusión y universalización de una cultura de formación,

1992 200.000 TRABAJADORES FORMADOS

2014 4.000.000 TRABAJADORES FORMADOS

impensable hace tan solo unos pocos años, que ha alcanzado a más de 478.000 empresas participantes en la denominada "formación de demanda" en 2014. Ello supone un aumento vertiginoso en la última década, toda vez que en 2004, sólo 33.000 empresas formaban a sus trabajadores.

Por lo tanto, ha sido un modelo de gestión compartida entre las

#### PARTICIPACIÓN EN FORMACIÓN DE DEMANDA

2004 33.000 EMPRESAS

2014 478.000 EMPRESAS

Administraciones públicas (Administración General del Estado y Comunidades Autónomas) y los interlocutores sociales, que ha permitido avanzar en la mejora de las competencias profesionales de los trabajadores y la competitividad de las empresas españolas.

No obstante, el anterior sistema había puesto de manifiesto determinadas debilidades e ineficiencias que debían abordarse de manera urgente para dar respuesta inmediata y de una manera más eficaz y eficiente a las necesidades formativas de los trabajadores y del sistema productivo.

### ¿Qué papel juega la formación en el mantenimiento y la búsqueda de empleo?

Es evidente que la formación tiene una incidencia determinante

sobre el empleo:



- El empleo perdido durante la reciente recesión económica



lo ha sido mayoritariamente en ocupaciones de bajo nivel de capacitación.

- Entre 2007 y 2013 más de la mitad de los trabajadores que no habían superado la educación primaria perdieron su empleo. En cambio, el número de ocupados con estudios superiores se incrementó en un 2%.

- Las carencias formativas tienen un impacto negativo cuantificable sobre las oportunidades de empleo de los trabajadores. Las personas con menor nivel de competencias básicas están expuestas a casi el doble de probabilidades de quedar desempleadas con la pérdida económica y social que implica (Informe PIAAC, 2010).

- A pesar del crecimiento del PIB durante los últimos trimestres y la recuperación del empleo observada, se detectan importantes diferencias formativas entre los desempleados que requieren una contundente respuesta específica.

- Según los datos de la Encuesta de Población Activa, correspondientes al cuarto trimestre de 2014, la tasa de paro de quienes sólo tienen estudios primarios (38,07%) es 2,7 veces superior a aquella de quienes tienen estudios superiores (14,29%). Asimismo, el 54% de los desempleados no ha superado la educación secundaria.

- También, se observa una incidencia diferencial del nivel formativo en el tiempo de permanencia en desempleo: del total de trabajadores desempleados que buscan un puesto

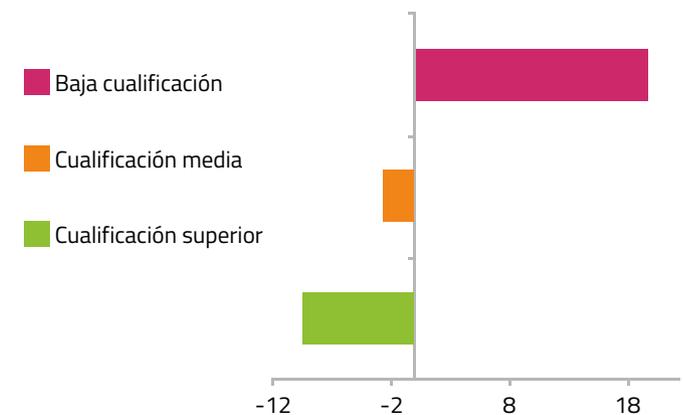
de trabajo desde hace, al menos, dos años, el 60% no han completado la educación secundaria. Casi el 70% de los trabajadores desempleados que sólo cuentan con educación primaria han permanecido en esta situación durante más de un año, 15 puntos por encima de lo que se observa entre los trabajadores con educación superior.

- Se estima que entre 2013 y 2025 se crearán en la UE 19,4 millones de empleos de alta cualificación, mientras que los de cualificación media y baja caerán casi 12 millones.

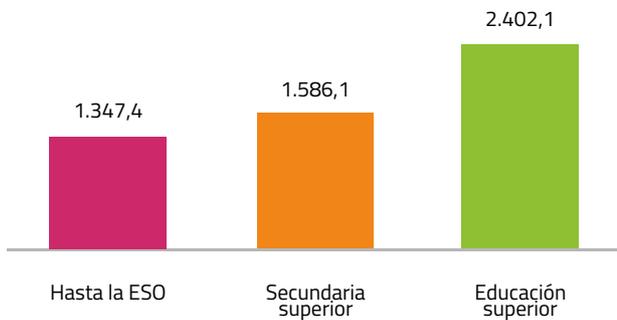


- El salario medio por nivel de formación alcanzado oscila entre los 1.347 euros para los trabajadores que tienen sólo educación secundaria o inferior y supera los 2.400 euros para los que tienen educación superior. (EPA - media 2013).

Creación de empleo 2013-2025 en la UE (millones de empleos)



Salario Medio por nivel de formación alcanzado (€)



Por todo lo anterior y mucho más, ha resultado esencial acometer la reforma de la formación profesional para el empleo.

Con el desarrollo de la misma, se trata de evitar que una parte importante de la población activa se perpetúe en situación de desempleo con las graves consecuencias tanto económicas como sociales que ello supone en el largo plazo. En ese sentido, como es sabido, España presentaba un 14,6% de desempleo de larga duración en el cuarto trimestre de 2014, es decir, más del doble de la media de la UE. De esa manera, se pretende acelerar su proceso de retorno al empleo con las mejores garantías y amplificar, con ello, el impacto de la recuperación económica prevista sobre el mercado de trabajo.



### ¿Cuáles son las principales debilidades del anterior Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo de 2006?

El anterior Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo de 2006 mostraba las siguientes debilidades:

- Deficiente coordinación del conjunto del sistema.

- Falta de una planificación estratégica de la formación profesional para el empleo.
- Escasa vinculación con la realidad del tejido productivo, especialmente la formación de demanda dirigida a la PYME.
- No disponibilidad de un sistema de información integrado.
- Falta de la evaluación de su impacto.
- Definición poco eficiente del papel de los agentes implicados en el sistema.

Además, de manera resumida, el diagnóstico del sistema de formación para el empleo vigente hasta ahora revelaba importantes deficiencias:



- La oferta formativa no contribuía a incrementar la empleabilidad:

> 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 sus posibilidades de inserción.



> Menos de 2 de cada 10 encontraron un empleo relacionado con el curso formativo.



- Los contenidos formativos no se adecuaban 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%.



- La escasa competencia entre proveedores limitaba la oferta formativa y encarecía los servicios:

> Existía una fragmentación regional del mercado nacional de proveedores de cursos formativos.

> Las primeras convocatorias en competencia multiplicaron por dos las ofertas recibidas y redujeron el precio en un 20% respecto a anteriores convocatorias.



Estas carencias habían debilitado el sistema de formación vigente hasta fechas recientes para afrontar los retos que plantea la actual etapa de recuperación económica y las tendencias que influirán en la dinámica del mercado de trabajo español y de los sectores productivos en los próximos años.

## ¿En qué cuestiones esenciales se centra el nuevo marco normativo, nacido a raíz de la reforma del Sistema de Formación Profesional para el Empleo?



El nuevo marco normativo se centra en atender:

- La diferente posición, tras el impacto de la reciente crisis, de los distintos sectores y ocupaciones en el proceso de recuperación económica.
- El impacto también desigual de la crisis en el colectivo de jóvenes, que requieren una atención específica.
- La tendencia a requerimientos de mayores niveles de cualificación, sobre todo para cubrir los empleos de cualificación media.
- La demanda que el envejecimiento de la población activa tendrá en las cualificaciones necesarias para cubrir los empleos de sustitución.
- La coexistencia de altas tasas de paro con la escasez de oferta de mano de obra cualificada en algunos sectores u ocupaciones emergentes con elevados niveles de innovación.
- El aumento del colectivo de parados de larga duración durante la reciente crisis, con la consiguiente y necesaria adecuación de su empleabilidad a las nuevas condiciones del mercado de trabajo.

## ¿Qué hay que hacer para conseguir mejores resultados?



Conseguir mejores resultados exige analizar:

- El perfil de competencias de los trabajadores.
- Determinar y anticipar las competencias requeridas en el mercado, para desarrollarlas, creando con ello mejores oportunidades de empleo y de desarrollo económico.

Para ello y ante esta situación, en un entorno competitivo, un modelo productivo de éxito exige un sistema de formación profesional para el empleo de calidad.

## ¿Qué requisitos tiene que cumplir un sistema de formación profesional para el empleo de calidad?



Un sistema de formación profesional para el empleo de calidad implica:

- Que acompañe a los trabajadores en su acceso, mantenimiento y retorno al empleo, así como en su capacidad de desarrollo personal y promoción profesional.
- Que promueva la adquisición y actualización de conocimientos.
- Que mejore las perspectivas de empleo estable y de calidad de los trabajadores.
- Que mejore la ventaja competitiva de las empresas.
- Que mejore la ventaja competitiva de la economía española.

## ¿Cuáles son los objetivos estratégicos que persigue la reforma?



Esta reforma persigue cuatro objetivos estratégicos:

- La garantía del ejercicio del derecho a la formación de los trabajadores, empleados y desempleados, en particular, de los más vulnerables.
- La contribución efectiva de la formación a la competitividad de las empresas.

- El fortalecimiento de la negociación colectiva en la adecuación de la oferta formativa a los requerimientos del sistema productivo.
- La eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos.

En última instancia, se trata de que el sistema permita:

- Consolidar en el sistema productivo una cultura de formación profesional.
- Favorecer la creación de empleo estable y de calidad.

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 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.

## ¿Cuáles son los ejes vertebradores de la nueva reforma?

El nuevo sistema de formación profesional para el empleo gira en torno a los siguientes ejes vertebradores:

**Capítulo I:** Describe el objeto de la norma y establece, junto con los fines del sistema de formación profesional para el empleo, que este será de aplicación en todo el territorio nacional.

**Capítulo II:** Introduce los elementos de un sistema eficiente de observación y prospección del mercado de trabajo, para detectar los cambios en las demandas de cualificación y competencias del tejido productivo.

**Capítulo III:** Recoge un nuevo enfoque de las iniciativas de formación profesional para el empleo, situando a las propias empresas y a los trabajadores en el centro del sistema.

Plantea un nuevo papel de la formación que programa la empresa para sus propios trabajadores, llamada a

ser la herramienta principal para ofrecer una respuesta inmediata a las necesidades cambiantes de los sectores y reforzar su capacidad de innovación, al tiempo que se satisfacen las necesidades de adaptación, cualificación y empleabilidad de los trabajadores.

En el nuevo modelo todas las empresas participarán en alguna medida con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores.

**Capítulo IV:** Recoge las nuevas previsiones relacionadas con el control de la formación y el régimen sancionador, con el objetivo de garantizar el principio de tolerancia cero contra el fraude en la gestión de los fondos de formación profesional para el empleo.

**Capítulo V:** Recoge la implantación 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.

**Capítulo VI:** Hace referencia a la gobernanza del sistema y define un nuevo papel para los distintos agentes y órganos que intervienen en su gobierno.

La ley se completa con doce disposiciones adicionales, cuatro transitorias, una derogatoria y diez finales.



**Disposición adicional primera:** Recoge la especial atención a las pequeñas y medianas empresas que deberán promover los servicios públicos de empleo.

**Disposición adicional segunda:** Prevé el impulso al «cheque formación» a través de las medidas que se propongan en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

**Disposición adicional tercera:** Supone un impulso necesario a los instrumentos clave del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, entre los cuales se encuentran los procedimientos de acreditación de la experiencia laboral, para reforzar las oportunidades de cualificación, así como la adecuación de las acciones formativas a las necesidades de los trabajadores y del sistema productivo.

**Disposición adicional cuarta:** Se refiere a las medidas necesarias para la elaboración de estadísticas que reflejen la totalidad de la actividad formativa que se desarrolla en todo el territorio del Estado.

**Disposición adicional quinta:** Prevé la adaptación de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo con arreglo a lo previsto en esta norma.

**Disposición adicional sexta:** Hace referencia a la financiación de las actividades de programación y planificación previstas en el sistema a través del presupuesto de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

**Disposición adicional séptima:** Recoge un mandato al Gobierno para el análisis del conjunto de bonificaciones a la contratación y reducciones en las cotizaciones a la Seguridad social en vigor en todos los ámbitos territoriales y su presentación antes del 31 de mayo de 2016.

**Disposición adicional octava:** Prevé que los remanentes de crédito destinado al sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral que pudieran producirse al final de cada ejercicio en la reserva de crédito del Servicio Público de Empleo Estatal, podrán incorporarse a los créditos correspondientes al siguiente ejercicio, conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado que corresponda.

**Disposición adicional novena:** Recoge que las medidas incluidas en esta ley no podrán suponer incremento neto de gasto público ni de los gastos de personal al servicio de la Administración.

**Disposición adicional décima:** Hace referencia a que se podrán establecer límites a los pagos anticipados.

**Disposición adicional undécima:** Con vigencia exclusiva para el año 2015, se mantiene la posibilidad de destinar el 20 por ciento de los fondos procedentes de la cuota de formación profesional para el empleo que financiarán las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados, así como los programas públicos de empleo formación, a la realización de acciones de fomento del empleo incluidas en el Plan Anual de Política de Empleo.

**Disposición adicional duodécima:** Recoge que esta ley se aplicará en la Comunidad Autónoma del País Vasco de conformidad con lo establecido en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española.



**Disposición transitoria primera**  
Establece que se mantendrá vigente el citado Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, así como su normativa de desarrollo, sólo en aquellos aspectos en los que no pueda ser de aplicación directa lo establecido en este real decreto-ley hasta tanto no se desarrolle reglamentariamente lo previsto en el mismo.

**Disposición transitoria segunda**  
Recoge las competencias de carácter transversal que deberán tener consideración de prioritarias a efectos de la programación formativa en 2015.

**Disposición transitoria tercera**  
Hace referencia al régimen transitorio de los contratos predoctorales vigentes a la fecha de entrada en vigor de esta ley.

**Disposición transitoria cuarta**  
Establece el régimen transitorio hasta la suscripción de convenios entre el Servicio Público de Empleo Estatal y las comunidades autónomas.

**Disposición derogatoria**  
Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en esta ley.

La transformación del modelo de formación profesional para el empleo no acaba con la aprobación de esta ley. En su desarrollo se aprobará un nuevo real decreto y una orden ministerial que derogarán la totalidad del marco jurídico vigente, constituido por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, y todas las normas que lo desarrollan.

**Disposición final primera**  
Hace referencia al título competencial.

**Disposición final segunda**

Prevé la organización de la unidad especial de inspección encargada de las funciones de vigilancia y control en el ámbito de la formación profesional para el empleo.

**Disposición final tercera**

Modifica la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo, para incorporar a las organizaciones empresariales entre aquellas con capacidad jurídica para actuar en representación de los trabajadores autónomos.

**Disposición final cuarta**

Procede a la integración de los funcionarios y pensionistas de los Montepíos de las Administraciones Públicas de Navarra en el Sistema Nacional de Salud.

**Disposición final quinta**

Se refiere a la modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

**Disposición final sexta**

Relativa a la modificación de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

**Disposición final séptima**

Modificación del 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.

**Disposición final octava**

Modificación de disposiciones reglamentarias.

**Disposición final novena**

En un plazo máximo de 6 meses desde la entrada en vigor de la presente ley el Gobierno, en el ámbito de sus competencias, dictará las disposiciones que sean precisas

para el desarrollo y ejecución de lo establecido en el mismo.

**Disposición final décima**

Entrada en vigor.

**¿Cuál es el objeto de la Ley?**



La ley tiene por objeto regular:

- La planificación y financiación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- La programación y ejecución de las acciones formativas.
- El control, el seguimiento y el régimen sancionador.
- El sistema de información, la evaluación, la calidad y la gobernanza del sistema.



**¿Cuál es el ámbito de aplicación de la Ley?**

El sistema de formación profesional para el empleo dará cobertura a empresas y trabajadores de cualquier parte del territorio del Estado español y responderá a una acción

coordinada, colaborativa y cooperativa entre la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y los demás agentes que intervienen en el mismo para garantizar la unidad de mercado y un enfoque estratégico de la formación.



**¿Cuáles son los fines del sistema?**



Los fines del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral son:

- Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados.
- Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

## ¿Qué principios rigen el nuevo sistema?

Los principios que rigen el nuevo sistema de formación profesional para el empleo son:



- El ejercicio del derecho individual a la formación y la garantía de igualdad en el acceso de los trabajadores, las empresas y los autónomos a una formación vinculada a las necesidades del mercado de trabajo.
- La anticipación a los requerimientos y cambios del modelo productivo, como vía fundamental para reforzar la calidad y eficacia de la formación.



- La unidad del mercado de trabajo y la libre circulación de los trabajadores en el desarrollo de las acciones formativas.
- La negociación colectiva y el diálogo social como instrumento de desarrollo del sistema de formación profesional para el empleo, así como la participación de los agentes sociales en el diseño, planificación y programación de la oferta formativa dirigida a los trabajadores.



- La unidad de caja de la cuota de formación profesional y el acceso a una financiación suficiente, estable y equitativa en el conjunto del sistema de formación profesional para el empleo. Esta financiación deberá gestionarse en régimen de concurrencia competitiva abierta a todos los proveedores de formación, públicos y privados, acreditados y/o inscritos conforme a la normativa vigente, para la impartición de toda la programación formativa aprobada por las distintas Administraciones públicas.
- La calidad, eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión.



- La estabilidad, seguridad y certidumbre que permita la planificación estratégica y promueva la inversión en recursos formativos.
- La articulación del sistema a través de la coordinación, la colaboración y la cooperación interadministrativa, que permita la flexibilidad y la optimización de los recursos destinados al sistema.



- El impulso a la formación programada por la empresa para sus propios trabajadores, con la participación de la representación legal de los trabajadores, como vía ágil y flexible de responder a las necesidades más inmediatas y cercanas a empresas y trabajadores.
- La medición del impacto de la formación y compromiso con la mejora continua, mediante el refuerzo de los sistemas de información, el seguimiento y control, así como la evaluación permanente en todas las etapas del proceso formativo.



## ¿Cuáles son las principales diferencias entre el modelo anterior y el nuevo 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 beneficiarias de hasta el 100%.	Se limitan los pagos anticipados que, en ningún caso, 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).

## ¿Quién coordinará el diseño estratégico del sistema y cómo se planificará el sistema de Formación Profesional para el Empleo?

La Administración General del Estado ejercerá la coordinación en el diseño estratégico del sistema.



El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través del observatorio del Servicio Público de Empleo Estatal, con la colaboración de las comunidades autónomas, de las organizaciones empresariales y sindicales y de las organizaciones representativas de autónomos y de la Economía Social, elaborará un escenario plurianual de la formación profesional para el empleo y desarrollará un sistema eficiente de observación y prospección del mercado de trabajo para detectar y anticipar los cambios en las demandas de cualificación y competencias del tejido productivo.



Ello permitirá anticipar y proporcionar respuestas efectivas a las necesidades de formación y recualificación en un mercado laboral cambiante.

## ¿Qué nuevo papel jugarán las organizaciones empresariales y sindicales?

Las organizaciones empresariales y sindicales participarán en la planificación, programación y difusión de la formación profesional para el empleo, especialmente en la dirigida a los trabajadores ocupados a través de estructuras paritarias profesionalizadas.

También, 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 los trabajadores autónomos y de la economía social en el ámbito de participación que se establezca. En ese sentido, se reconoce el derecho a la formación profesional para el empleo a los trabajadores autónomos.

Respecto al papel de sindicatos y empresarios en el nuevo modelo de formación se destaca que tienen un rol fundamental en la formación, aunque se les retira de la gestión directa porque el sistema se abre a la concurrencia competitiva.



## ¿Qué actividades de planificación se llevarán a cabo?

La realización de la citada función comprenderá, al menos, las siguientes actividades:

- El desarrollo de una metodología y herramienta de



análisis prospectivo, en las que se definan procedimientos estructurados para su desarrollo y la difusión y traslación de sus resultados a la programación de la oferta formativa.

- La potenciación de las iniciativas de detección de necesidades mediante la coordinación de los distintos agentes que pueden aportar al proceso, en particular, las estructuras paritarias sectoriales, favoreciendo un marco de intercambio de información y puesta en común de conocimientos.
- La identificación de las carencias y necesidades formativas concretas de los trabajadores, a partir de un análisis de su perfil profesional, de forma que puedan adquirir las competencias necesarias para evitar los desajustes con los requerimientos de cualificaciones del sistema productivo.

Los resultados de esas actividades se plasmarán en un escenario plurianual y darán lugar a un informe anual que recogerá, al menos:

- La identificación de las ocupaciones con mejores perspectivas de empleo.
- Las necesidades formativas de los trabajadores.
- Las recomendaciones concretas que serán referentes de la programación de la oferta formativa.

## ¿Qué más hay que conocer sobre el papel de los interlocutores sociales?

Como se ha comentado anteriormente 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.

Ahondando en la gobernanza del modelo, 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.



## ¿En qué consistirá el diseño de un escenario plurianual?

Se trata de:

- Asegurar que el sistema responda de forma dinámica a las necesidades formativas de empresas y trabajadores identificadas desde los distintos ámbitos competenciales.
- Ofrecer una imagen de certidumbre y estabilidad a todos los agentes implicados en su desarrollo que permita la inversión en formación y la generación de estructuras estables en el tiempo.

Su diseño se realizará con la participación de:

- Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.
- Las comunidades autónomas.

- Otros departamentos ministeriales.
- Las organizaciones intersectoriales representativas de los trabajadores autónomos y de las empresas de la economía social.

Asimismo, se contará con la colaboración de:

- Observatorios.



- Estructuras paritarias sectoriales.
- Expertos en la materia.

Este escenario plurianual identificará, al menos:



- Las tendencias y la evolución previsible de la economía española.
- Los sectores que serán motor de crecimiento y de creación de nuevos puestos de trabajo y los sectores en reconversión.
- Las competencias transversales que deben ser objeto de atención prioritaria.

- Los objetivos de atención prioritaria (sectoriales, transversales, territoriales y por colectivos).
- Los indicadores que permitan la evaluación del desarrollo y los resultados de la actividad formativa que se realice en virtud de ese escenario.

- La proyección estimativa de los recursos financieros para



el sistema de formación profesional para el empleo durante el correspondiente período. Esa proyección podrá incorporar los recursos propios que las comunidades autónomas tengan previsto destinar en el ejercicio de su competencia.

En todo caso, los objetivos deberán converger con:

- Las prioridades de la Estrategia Española de Activación para el Empleo.
- La Estrategia y directrices europeas sobre empleo y formación.

## ¿A qué se refiere la Ley con implantar un sistema integrado de información?

La implantación de un sistema integrado de información pretende garantizar 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 que se lleve a cabo en los distintos ámbitos competenciales.

- Este sistema integrado permitirá desarrollar tres instrumentos clave de difusión, garantía de calidad y transparencia para el sistema:

> La Cuenta de 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.

## CUENTA FORMACION

> El Catálogo de Especialidades Formativas, que será referente común de toda la oferta formativa que se programe para los trabajadores ocupados y desempleados y será objeto de actualización permanente.

> Y el Registro Estatal de Entidades de Formación, de carácter público, al que se incorporarán los resultados de las auditorías o controles de calidad que se realicen a dichas entidades.

- De la mano de los mejores sistemas de información, se introduce un compromiso de evaluación permanente y en todas las fases del proceso formativo. El énfasis de la evaluación se sitúa en la calidad y el impacto real de la formación, en términos de mejora en el desempeño en el puesto de trabajo o de inserción de los trabajadores. Serán estos resultados los que permitan mejorar la toma de decisiones acerca de la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del mercado y la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.
- Junto con estas evaluaciones, se realizarán auditorías de calidad de las entidades que impartan la formación y sus resultados se harán públicos, de forma que empresas, trabajadores y Administraciones dispongan de toda la información posible en un sistema más transparente.

## ¿Qué tipos de formación profesional se imparten en el ámbito de empleo?

Los tipos de formación profesional impartida en el ámbito de empleo son los siguientes:

- Responde a las necesidades específicas de empresas y sus

Formación de demanda o bonificada

trabajadores.

- Se financia mediante bonificaciones a las empresas (580 M€ en 2014), que cuentan con un crédito máximo en función de lo ingresado por cuota el año anterior y de su tamaño: 50% de lo cotizado para grandes empresas, hasta el 100% de lo cotizado por las pequeñas y un crédito asegurado de 420 €/año para las micro-pymes.
- El alcance de la formación en la gran empresa es muy superior al de las empresas de menos de 10 trabajadores.
- La gestión de esta formación es estatal y se formaron más de 2,4 millones de trabajadores en 2014.
- Tiene un carácter más transversal y genérico que la formación de demanda.

Formación de oferta o subvencionada

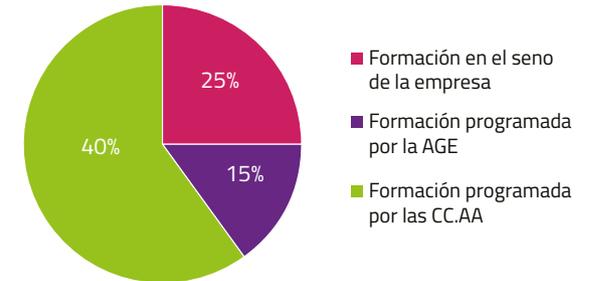
- Se dirige a ocupados y desempleados y debe estar ajustada a las necesidades del mercado de trabajo.
- Una gran parte de la formación de oferta dirigida prioritariamente a los trabajadores ocupados y a trabajadores desempleados es ejecutada principalmente por las CC.AA.
- En el ámbito estatal se formaron 245.000 trabajadores con la convocatoria de 2013.

El origen de fondos para impartir ambos tipos de formación proviene de la cuota de formación que aportan las empresas y los trabajadores, las aportaciones de las AA.PP y la cofinanciación del Fondo Social Europeo. A estas fuentes de financiación pública hay que sumar la cofinanciación de las empresas para la formación de sus trabajadores.

En total, en 2014 se destinaron 2.280 millones de euros desde la Administración General del Estado para formación profesional para el empleo: el 25% se destinó a formación de demanda, el

60% a formación de oferta gestionada por las CC.AA y el 15% a formación programada desde la Administración General del Estado.

## ¿Qué iniciativas de formación profesional para el empleo contempla la nueva Ley?



Se entiende por iniciativa de formación cada una de las modalidades de formación profesional para el empleo dirigidas a dar respuesta inmediata a las distintas necesidades individuales y del sistema productivo.

En particular, la nueva ley contempla:

- La formación programada por las empresas, para sus trabajadores. En este caso, la extensión de la formación en el ámbito de la micro-PYME debe ser estratégica, ya



que actualmente el alcance de la formación en la gran empresa se sitúa en torno al 93%, mientras que sólo el 26% de las empresas de menos de 10 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.

- La oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores ocupados, constituida por los programas de formación sectoriales y los programas de formación transversales, así como los programas de cualificación y reconocimiento profesional.



- La oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores desempleados, que incluye los programas de formación dirigidos a cubrir las necesidades detectadas por los servicios públicos de empleo, los programas específicos de formación y los programas formativos con compromisos de contratación.



- Otras iniciativas de formación profesional para el empleo, relativas a los permisos individuales de formación, la formación en alternancia con el empleo, la formación de los empleados públicos y la formación no financiada con



fondos públicos desarrollada por centros y entidades de iniciativa privada destinada a la obtención de certificados de profesionalidad.

- Asimismo, se consideran iniciativas de formación las relativas a la formación de las personas en situación de privación de libertad y la formación de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter



temporal con las Fuerzas Armadas, previa suscripción de los correspondientes convenios entre las instituciones públicas competentes.

## ¿Cómo se financiará la formación profesional para el empleo?

El sistema de formación profesional para el empleo dispondrá de una financiación con el fin de otorgarle estabilidad al propio sistema.

Esa financiación deberá gestionarse en régimen de concurrencia competitiva abierta a todos los proveedores de formación, acreditados y/o inscritos conforme a la normativa vigente, para la impartición de toda la programación formativa aprobada por las distintas Administraciones públicas.

El sistema se financiará con:

- Los fondos provenientes de la cuota de formación profesional que aportan las empresas y los trabajadores, de



conformidad con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

- Las aportaciones específicas establecidas en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal.
- Los fondos propios que las comunidades autónomas puedan destinar en el ejercicio de su competencia.
- También, a través del Fondo Social Europeo o de otras ayudas e iniciativas europeas.

Los fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado para la financiación de las iniciativas de formación gestionadas por las comunidades autónomas, se distribuirán de conformidad con lo previsto en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Además, en la asignación y seguimiento de estos fondos será de aplicación la Estrategia Española de Activación para el Empleo vigente en cada momento y, en particular, su distribución entre las comunidades autónomas en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados en el Plan Anual de Políticas de Empleo de cada ejercicio, así como el control y garantía de la máxima eficiencia en la utilización de dichos fondos.

## ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO

### ¿Qué fórmulas concretas de financiación son aplicables?

En la aplicación de los fondos de formación profesional para el empleo, se utilizarán las siguientes formas de financiación:

- Bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, que no tendrán carácter subvencional. Se aplicarán a la formación programada por las empresas para sus trabajadores, a los permisos individuales de formación y a la actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje.
- Subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, que se aplicarán a la oferta formativa para trabajadores desempleados y ocupados, incluida la dirigida específicamente a trabajadores autónomos y de la economía



social, así como a los programas públicos mixtos de empleo-formación.

La concurrencia estará abierta a todas las entidades de formación que cumplan los requisitos de acreditación y/o inscripción conforme a la normativa vigente, salvo cuando se trate de programas formativos con compromisos de



contratación, en cuyo caso la concurrencia estará abierta a las empresas y entidades que comprometan la realización de los correspondientes contratos en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Asimismo, en los programas públicos de empleo y formación la concurrencia estará abierta a las entidades que establece su normativa reguladora específica.

- Los servicios públicos de empleo competentes podrán, como alternativa a las convocatorias de subvenciones, proporcionar un «cheque formación» a los trabajadores desempleados que, de acuerdo con su perfil, precisen realizar acciones formativas concretas para mejorar su empleabilidad.

En este caso, el trabajador entregará el citado cheque a una entidad de formación seleccionada por él de entre las que cumplan los requisitos de acreditación y/o inscripción establecidos para impartir la formación, que, a su vez, sean



seleccionadas por la Administración competente para formar parte del sistema de información y seguimiento específico que se desarrolle para ello.

En cuanto al cheque formación se ha aceptado delimitarlo para evitar posibles casos de fraude, de tal manera que los desempleados podrán elegir el centro donde quieren recibir la formación y será la Administración la que se encargue de abonar al centro este cheque. Su implantación será consultada previamente con sindicatos y empresarios y, las comunidades autónomas, en Conferencia Sectorial, podrán determinar los criterios a seguir.

- Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, las Administraciones públicas competentes podrán aplicar el régimen de contratación pública o cualquier otra fórmula jurídica ajustada a Derecho relativa a la gestión de fondos del sistema de formación profesional para el empleo, su seguimiento y control, así como la calidad y evaluación de la formación impartida.
- La concesión directa de subvenciones se aplicará a las becas y ayudas de transporte, manutención y alojamiento que se concedan a los desempleados que participen en las acciones formativas y, en su caso, a la compensación económica a empresas por la realización de prácticas profesionales no laborales.
- A la financiación de la formación de los empleados

públicos se destinará el porcentaje que, sobre los fondos provenientes de la cuota de formación profesional, determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio. Esta formación se desarrollará a través de los programas específicos que se promuevan conforme a lo establecido en los acuerdos de formación que se suscriban en el ámbito de las Administraciones Públicas.



- A la financiación de las acciones formativas dirigidas a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social se destinará la cuantía que anualmente establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Asimismo, estas bases podrán prever entregas de fondos con carácter previo al inicio de la actividad formativa:



- Con un límite máximo que en ningún caso podrá superar el 25 por ciento del importe concedido.



- Igualmente, podrá preverse el pago de hasta un 35 por ciento adicional una vez acreditado el inicio de la acción formativa.



- En todo caso, un mínimo de un 40 por ciento del importe concedido se hará efectivo una vez finalizada y justificada la actividad formativa subvencionada.



Por otra parte, para posibilitar que los fondos de formación que no hayan sido empleados en un año puedan utilizarse en el ejercicio siguiente se ha considerado que los remanentes de crédito al final de cada ejercicio se incorporen a los créditos de siguientes ejercicios.

### ¿Qué son los módulos económicos?

Se entiende por módulo económico el coste por participante y hora de formación que podrá ser objeto de financiación pública.

Los módulos económicos se aplicarán a todas las iniciativas de formación profesional para el empleo, incluida la formación de los empleados públicos.

### ¿Qué tipo de módulos se establecen?

Se fijarán módulos económicos específicos para las distintas especialidades formativas incluidas en el Catálogo, previo estudio de su adecuación a los precios de mercado en función de la singularidad, especialización y características técnicas de las mismas, así como de las modalidades de impartición.

Estos módulos económicos serán objeto de actualización periódica.

Además, se fijarán los módulos económicos máximos que serán de aplicación en la financiación de los costes de la actividad formativa realizada y justificada para aquellas especialidades o acciones formativas para las que no se hayan establecido los módulos específicos.

En el importe de estos módulos estarán comprendidos:

- Los costes directos de la actividad formativa.
- Los costes indirectos de la actividad formativa que no podrán superar el 10 por ciento del coste total de la actividad formativa realizada y justificada.



- Se podrán financiar los costes de organización en la formación programada por las empresas siempre que estas encomienden la organización de la formación a una entidad externa. Estos costes no podrán superar el 10 por ciento del coste de la actividad formativa, si bien podrán alcanzar hasta un máximo del 15 por ciento en caso de acciones formativas dirigidas a trabajadores de empresas que cuenten con entre 6 y 9 trabajadores en plantilla, así como hasta un máximo del 20 por ciento en caso de empresas con hasta 5 trabajadores en plantilla.

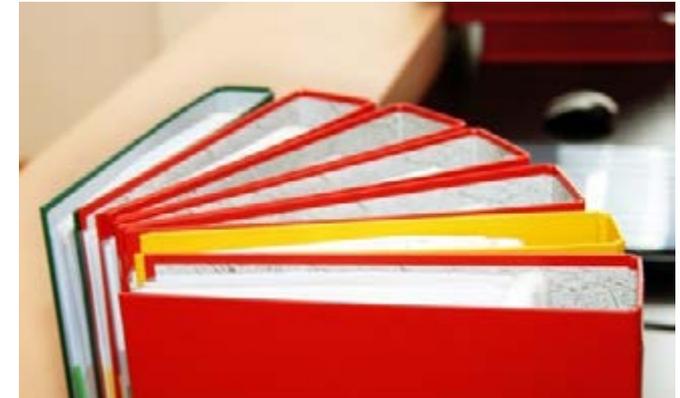
- En ningún caso se entenderá como coste objeto de financiación pública los bienes, productos, materiales o servicios que sean entregados, puestos a disposición o prestados por las entidades de formación o las entidades externas organizadoras de la formación y que no resulten estrictamente necesarios para la impartición de la actividad formativa.

Finalmente, se ha posibilitado que las comunidades autónomas puedan, "dentro de una horquilla", adecuar los costes de los módulos formativos, teniendo en cuenta que los costes laborales no son los mismos en todos los territorios.

### ¿Cómo se realizará el seguimiento y control de la formación?

El seguimiento y control de la formación:

- Comprenderá la totalidad de las iniciativas y modalidades de impartición.
- Se ampliará más allá de la mera comprobación de requisitos y formalidades, incorporando los resultados de la formación y contribuyendo a garantizar su calidad.



Ese seguimiento y control se podrá realizar:

- Sobre la totalidad de las acciones formativas.
- En base a una muestra estadística suficientemente representativa, complementado con cuestionarios y entrevistas a los participantes sobre la calidad e impacto de la formación recibida y con auditorías de calidad de las entidades de formación en base a indicadores objetivos y transparentes, en particular, de los resultados de la formación.

Asimismo, deberá garantizarse un seguimiento y control de la formación para el empleo de manera integral y coordinada entre las diferentes Administraciones y organismos que intervienen en su gestión. A tal efecto, elaborarán un plan anual de seguimiento en sus respectivos ámbitos de actuación teniendo en cuenta las orientaciones que se aprueben en el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

- Las Administraciones competentes se dotarán de los instrumentos y medios de control necesarios para detectar, evitar y, en su caso, sancionar los casos de incumplimiento o infracción. Asimismo, se dará visibilidad pública a los canales de denuncia y conocimiento de las situaciones fraudulentas.

- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá contar con estructuras especializadas en materia de formación profesional para el empleo. Se constituirá, en el ámbito de las competencias de la Administración General del Estado, una Unidad Especial de Inspección.
- La referida Unidad especial desarrollará anualmente un programa de inspección, de acuerdo con la información que le sea facilitada por el Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, por los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas.



- La ejecución de dicho programa de inspección contará con la participación de las Direcciones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y con las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social.
- Corresponderá a las comunidades autónomas que hayan recibido el traspaso de funciones y servicios en materia de función pública inspectora ordenar la actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en esta materia, que se realizará, cuando resulte necesario, en colaboración con la referida Unidad especial de Inspección.
- Para la ejecución de las actividades de seguimiento y control de la formación, las Administraciones públicas competentes podrán recurrir al apoyo de entidades externas especializadas e independientes, destinando para ello una financiación que no podrá superar el 5 por ciento de los fondos de formación gestionados en el respectivo ámbito competencial.



## Las 12 claves del nuevo modelo

1. 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 tendrán un protagonismo esencial, ya que, 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. 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, etc.

4. Un escenario de 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. La teleformación será un instrumento que permitirá dotar al sistema de mayor eficacia y flexibilidad y superar las limitaciones del calendario formativo condicionado por la tramitación administrativa.

7. 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 que 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. En cuanto a la gestión de la formación de oferta, en todos los casos se realizará 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 subcontratar 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 ciento y se prohíbe la subcontratación.

- El régimen de concesión directa sólo podrá utilizarse en los supuestos excepcionales previstos en la Ley General de Subvenciones.

- Y 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. 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. 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. Además, se aprueba 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.

12. Estas novedades serán posibles gracias al desarrollo 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 la formación profesional para el empleo.