

O SUBSISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA O EMPREGO

8

O RD 395/2007, do 23 de marzo, polo que se regula o subsistema de formación profesional para o emprego, abordou a integración nun único subsistema de todas as iniciativas de formación ocupacional, formación continua e formación en alternancia co emprego. O obxectivo foi adaptar a formación profesional para facela axeitada ás necesidades de produtividade e competitividade das empresas no novo escenario global e para potenciar a empregabilidade dos traballadores nun mundo en constante cambio. As Ordes TAS/2.307/2007 e 2.388/2007, do 27 de xullo e 2 de agosto, respectivamente, desenvolveron e completaron a regulación das iniciativas de formación de oferta e de demanda a que se refire o RD 395/2007.

8.1. Obxectivos do subsistema de formación profesional para o emprego

A aprobación do RD 395/2007, do 23 de marzo (BOE 11 de abril), polo que se regula o subsistema de formación profesional para o emprego, estivo inspirada

por un claro e expreso propósito, o de deseñar un novo modelo de formación profesional para o emprego que persegue estender entre as empresas e os/as traballadores/as ocupados/as e desempregados/as «unha formación que responda as súas necesidades e contribúa ao desenvolvemento dunha economía baseada no coñecemento» (art. 2 RD 395/2007).

A norma pretende atender o interese dos/as traballadores/as e desempregados/as en mellorar a súa capacitación profesional e o seu desenvolvemento persoal, o que se consegue ofrecéndolles posibilidades de formación ao longo de toda a súa vida, promovendo a acreditación das competencias profesionais que adquiran e, en definitiva, mellorando a súa empregabilidade. Ao tempo a norma tamén pretende dar resposta ao interese das empresas, e do mercado en xeral, na medida en que a maior formación e cualificación dos/as traballadores/as redundará en mellorar a súa competitividade e produtividade.

Con esa finalidade, a norma abordou a tarefa de integrar e dar unha regulación única e sistemática á formación ocupacional e á formación continua, incluíndo as fórmulas que compaxinan a formación e o emprego.

Todas estas modalidades formativas integráronse nun subsistema que, a súa vez, forma parte do Sistema de Formación Profesional para o emprego, integrado tamén pola Formación Profesional Regrada. No marco desta nova organización do subsistema da formación para o emprego a norma pretendeu, ademais, articular un sistema que sexa respectuoso coas competencias autonómicas na materia e que amplíe as formas de colaboración entre as distintas instancias territoriais.

Outro pilar do subsistema para a formación son os/as interlocutores sociais, aos/as cales se segue recoñecendo un papel esencial no deseño, programación e execución das accións formativas.

É necesario ter presente a Lei Orgánica 5/2002, do 19 de xullo, das Cualificacións e da Formación Profesional, que establece un Catálogo Nacional de Cualificacións Profesionais que permite avanzar nun enfoque de aprendizaxe permanente e na integración das distintas ofertas de formación profesional. Tamén se recoñece expresamente a incidencia dalgúns pronunciamentos do Tribunal Constitucional (SSTC 95/2002, de 25 de abril e 190/2002, do 17 de outubro) na medida en que as mesmas contribuíron a clarificar algúns aspectos da delimitación de competencias entre o Estado e as comunidades autónomas en materia de formación continua, situando esta materia no ámbito laboral, competencia exclusiva do Estado, e identificando os supostos nos que a xestión ou execución das accións formativas correspondería ao Estado ou ás comunidades autónomas.

Especial transcendencia atribúese tamén á Lei 56/2003, do 16 de decembro, de Emprego, na medida en que coloca á formación profesional como unha das fórmulas máis eficaces para contribuír a mellorar a empregabilidade dos/as traballadores/as. Finalmente, non podían deixar de resultar igualmente determinantes as políticas e directrices comunitarias na materia que veñen considerando a aprendizaxe permanente como un pilar fundamental na estratexia para o emprego.

A concorrência destes factores determinou que, no marco do Diálogo Social amparado na Declaración do 8 de xullo de 2004, se alcanzase o Acordo de

Formación Profesional para o Emprego o 7 de febreiro de 2006, que en boa medida serviu de pauta para o contido do RD 395/2007.

Non obstante e de feito, permanece no Real Decreto a separación entre formación continua e formación ocupacional e nin no contido das accións, nin nos seus destinatarios, nin nas súas fórmulas de financiamento se advirten cambios substanciais.

Con todo, o aspecto máis conflitivo ou delicado da norma refírese aos aspectos relativos á participación das comunidades autónomas no subsistema de formación. A intención, expresamente sinalada no RD 395/2007, de aplicar e respectar as pautas constitucionais fixadas nas SSTC 95/2002 e 190/2002,) non foi debidamente materializada. Certamente, son numerosos os aspectos nos que a norma apela á participación das comunidades autónomas e á súa coordinación coas accións formativas do Estado ou nos que se lles recoñecen competencias na materia. Así acontece coas facultades recoñecidas ao Sistema Nacional de Emprego, do que forman parte os servizos públicos de emprego das comunidades autónomas, na elaboración e deseño das políticas de formación para o emprego ou co impulso das funcións do Consello Xeral do Sistema Nacional de Emprego, no que tamén participan as comunidades autónomas, en canto órgano consultivo e de participación institucional en materia de formación (art. 33 RD 395/2007). Pola súa parte, os preceptos referidos á calidade, avaliación, seguimento e control da formación de demanda atribúen ás autonomías a competencia para avaliar o impacto da formación realizada no acceso e mantemento do emprego e na mellora da competitividade das empresas. Tamén se lles recoñece capacidade para valorar a eficacia do sistema en canto ao alcance da formación, así como a dos recursos económicos e os medios empregados (art. 37 RD 395/2007), e con esa finalidade garánteselles o acceso, en tempo real, ás comunicacións telemáticas realizadas polas empresas e as entidades organizadoras así como a toda a información necesaria (art. 16.4 RD 395/2007). Son tamén as comunidades autónomas as que deben informar ao Servizo Público de Emprego Estatal dos resultados das actuacións de seguimento e control que levasen a cabo así como das irregularidades detectadas (art. 17.3 RD 395/2007).

En definitiva, atribúese ás autonomías a competencia para realizar as actividades de avaliación, seguimento e control das iniciativas de formación financiadas mediante bonificacións nas cotas da Seguridade Social que se aplican en empresas que teñan todos os seus centros de traballo na comunidade autónoma (disp. adic. 1.^a).

Non obstante xorden dúbidas sobre o cumprimento das sentenzas do Tribunal Constitucional, en relación co sistema de financiamento da formación profesional para o emprego.

O art. 6.1 RD 395/2007 establece que as accións e programas de formación financiaranse cos fondos provenientes das cotas de formación profesional que achegan empresarios e traballadores, coas axudas procedentes do Fondo Social Europeo e coas achegas específicas establecidas no presuposto do Servizo Público Estatal.

Se ben é certo que se asegura a participación das comunidades autónomas na elaboración das partidas económicas, o certo é que a forma específica de

financiamento da formación de demanda -mediante a aplicación de bonificacións nas cotas de Seguridade Social que ingresan as empresas- non permite que as comunidades autónomas exerzan as súas competencias en materia de xestión e organización das partidas que lles correspondan en cada comunidade. En efecto, ditas bonificacións carecen de carácter de subvención, o que impide ás comunidades autónomas que asumiron a competencia en políticas activas de ocupación, incluíndo a xestión das subvencións correspondentes, que poidan xestionar tales fondos.

A fórmula da subvención si se emprega, non obstante, no financiamento da formación de oferta, dos programas públicos de emprego-formación e das accións complementarias á formación. Iso, unido a que o RD 395/2007 permite que as comunidades autónomas se doten de fondos propios destinados a financiar a xestión de iniciativas de formación e a posibilidade de xestionar a formación de traballadores/as, ocupados/as e desempregados/as, no marco da formación de oferta, permite a xestión autonómica de parte das subvencións ou fondos territorializados de formación.

8.2. Regras xerais aplicables ás diversas iniciativas de formación

O subsistema de formación para o emprego deseñado no RD 395/2007 inclúe catro tipos de iniciativas de formación (art. 4).

En primeiro lugar, a «formación de demanda», que engloba as accións formativas das empresas -programadas polas empresas e dirixidas aos/as seus propios/as traballadores/as- e os permisos individuais de formación. Trátase, neste caso, da formación profesional que empresas e traballadores/as demandan. Isto é, das iniciativas de formación que programan, deseñan e organizan as propias empresas para os/as seus traballadores/as, atendendo ás necesidades e intereses da empresa e coa finalidade de mellorar os seus sistemas produtivos a través da mellora das competencias, habilidades e calidades profesionais dos/as seus traballadores/as. Pero tamén se trata da formación que os/as propios/as traballadores/as optan por adquirir, estea ou non vinculada á actividade profesional que desenvolven.

En segundo lugar, a «formación de oferta», integrada polas accións e iniciativas formativas de variado tipo e contido que o sistema ofrece a empregados/as e desocupados/as. Esta formación comprende plans formativos dirixidos tanto a traballadores/as ocupados/as como a desempregados coa finalidade, en ambos os dous casos, de achegarlles unha formación axustada ás necesidades do mercado de traballo e que atenda aos requirimentos de produtividade e competitividade das empresas e as aspiracións de promoción profesional e desenvolvemento persoal dos/as traballadores/as, de forma que os capacite para o desempeño cualificado das distintas profesións e para o acceso ao emprego.

En terceiro lugar, o subsistema de formación inclúe a formación en alternancia co emprego o obxectivo do cal é contribuír á adquisición das competencias profesionais da ocupación mediante a compatibilización entre a formación e a práctica profesional no posto de traballo.

Finalmente e en cuarto lugar, as accións de apoio e acompañamento á formación, que son aquelas que permiten mellorar a eficacia do subsistema de formación profesional para o emprego. Non son propiamente accións formativas senón unicamente un complemento a aquelas.

As peculiaridades que caracterizan a cada unha desas iniciativas esixía un tratamento individualizado e así o fixo o lexislador que dedica atención especial a cada unha destas accións. Pero a vontade de integrar e dotar dun réxime común a todo o subsistema de formación determina que esa regulación particular vaia precedida dun grupo de disposicións nas que se abordan aspectos xerais compartidos por todas as accións formativas.

8.2.1. Traballadores/as e colectivos destinatarios da formación

Isto é o que acontece, en primeiro lugar, coa delimitación dos colectivos aos que se dirixen as previsións sobre o subsistema de formación (art. 5 RD 395/2007). Así, polo que se refire aos/as traballadores/as destinatarios/as da formación e colectivos prioritarios, a norma, con clara vontade de integrar o máis amplo número de traballadores/as, inclúe no ámbito da formación da demanda a todos/as os/as traballadores/as asalariados/as que prestan servizos nas empresas, incluídos/as os/as fixos/as discontinuos/as nos períodos de non ocupación, así como os/as traballadores/as que accedan a situación de desemprego cando se atopen en período formativo e os/as traballadores/as acollidos/as a regulación de emprego nos seus períodos de suspensión de emprego por expediente autorizado.

No que se refire á formación de oferta, sinálase a participación de todos/as os/as traballadores/as ocupados/as e desempregados/as na proporción que as administracións competentes determinen.

Finalmente, en relación á formación en alternancia co emprego poderán participar os/as traballadores/as contratados/as para a formación e os/as desempregados/as na forma que estableza a normativa sobre os contratos para a formación e sobre os programas públicos de emprego-formación.

Non obstante, o RD 395/2007 mantén, ao igual que facían as normas reguladoras anteriores, a opción por dar preferencia no acceso á formación aos/as traballadores/as con maiores dificultades de inserción ou de mantemento no mercado de traballo. Identifícanse, con esa finalidade, unha serie de colectivos prioritarios. Deste modo, polo que se refire aos/as desempregados/as, atribúese prioridade para participar en accións formativas aos colectivos de mulleres, novas, minusválidos/as, afectados/as e vítimas de terrorismo e de violencia de xénero, desempregados/as de longa duración, maiores de 45 anos e, finalmente, persoas con risco de exclusión social.

Polo que se refire ao grupo dos/as ocupados/as, recoñécese a preferencia de traballadores/as de pequenas e medianas empresas, mulleres, afectados/as e vítimas de terrorismo e de violencia de xénero, maiores de 45, traballadores/as con baixa cualificación e minusválidos/as. Todo iso tendo sempre presente o previsto polas prioridades establecidas na política nacional de emprego, nos plans de execución

da Estratexia Europea de Emprego e nos Programas Operativos do Fondo Social Europeo.

A delimitación dos colectivos prioritarios coincide substancialmente coa que efectuaban o RD 1.046/2003, para a formación profesional continua, e co RD 631/1993, para a formación ocupacional. Respecto do primeiro, mantense a expresa referencia aos/as traballadores/as de baixa cualificación que, precisamente polo seu escaso nivel de formación, son os/as máis doadamente prescindibles polas empresas e os/as máis afectados/as polos procesos de reestruturación, e aos/as que prestan servizos en pequenas e medianas empresas, que seguen recibindo un trato preferente no financiamento das accións formativas. Respecto do segundo, a anterior referencia aos/as inmigrantes elimínase quedando agora englobado, xunto con outros grupos, no colectivo de persoas en situación de risco de exclusión social. En ambos os dous grupos incorpóranse, non obstante, novos colectivos como o das vítimas de terrorismo e de violencia de xénero.

8.2.2. Centros e entidades de formación

Comúns son tamén as previsións sobre os centros, entidades e institucións habilitadas e recoñecidas para impartir formación profesional. Para estes efectos, o art. 9 RD 395/2007 inclúe entre estes, en primeiro lugar, as administracións públicas competentes na materia. Estas poderán desenvolver as accións formativas, ben directamente a través dos seus centros propios, ben mediante convenios con entidades ou empresas públicas que poidan impartir a formación. Para estes efectos, considéranse centros propios os Centros de Referencia Nacional especializados por sectores produtivos, os Centros Integrados de Formación Profesional de Titularidade Pública e os demais centros da Administración Pública que contén con instalacións e equipamentos axeitados.

En segundo lugar, tamén poden impartir a oferta formativa as organizacións empresariais e sindicais e outras entidades beneficiarias dos plans de formación dirixidos a traballadores/as ocupados/as. Neste caso, tamén se admite a dobre modalidade de impartición: directamente polas propias institucións ou mediante a contratación destas tarefas formativas cos centros ou entidades contemplados nos seus programas formativos.

Por outra banda, as empresas que desenvolvan accións formativas para os/as seus traballadores/as ou para desempregados/as con compromiso de contratación poderán executar tales accións cos seus propios medios, sempre que contén con equipamentos axeitados, ou a través de contratacións externas.

Tamén poden impartir formación os Centros Integrados de Formación Profesional de titularidade privada, e os demais centros de formación, públicos ou privados, acreditados polas Administracións Públicas cando reúnan os requisitos especificados nas normas que regulen os requisitos de profesionalidade correspondentes á formación que se imparta neles.

Finalmente, recoñécese capacidade para impartir formación profesional para o emprego aos centros ou entidades de formación que impartan formación non dirixida á obtención de certificados de profesionalidade, sempre que se atopen inscritos no rexistro que estableza a administración competente.

O obxectivo de potenciar a formación e a súa avaliación, intentando que o sistema de formación sexa eficaz e axeitado, determina a previsión do art. 9.3 RD 395/2007, conforme ao cal «os centros e entidades de formación deberán someterse aos controis e auditorías de calidade que establezan as administracións competentes».

8.3. Formación de demanda: accións formativas das empresas e permisos individuais de formación

Baixo a denominación de «formación de demanda» englobábase unha serie de actuacións, a finalidade das cales ou obxectivo é dar resposta ás necesidades formativas das empresas e dos/as seus traballadores/as. Neste tipo de formación inclúense, por un lado, as accións formativas ofrecidas, xestionadas e desenvolvidas polas propias empresas e dirixidas aos/as seus traballadores/as e, por outro, os permisos individuais de formación.

As accións formativas constitúen un instrumento adecuado para que as empresas deseñen e planifiquen unha formación adaptada as súas necesidades e intereses. É precisamente este interese empresarial que está presente nas accións formativas o que permite configurar estas como unha inversión dirixida á mellora e competitividade da empresa e o que xustifica que no seu financiamento se esixa a participación económica das propias empresas. A formación impartida pode ser xeral -aquela que inclúe un ensino que non é único ou principalmente aplicable no posto de traballo e na empresa, senón que proporciona cualificacións que o/a traballador/a pode aplicar e desenvolver noutras empresas ou noutros ámbitos laborais- ou específica -que inclúe un ensino aplicable directamente no posto de traballo actual ou futuro do/a traballador/a na empresa beneficiaria e que ofrece cualificacións que non son transferibles, ou o son só de forma restrinxida, a outras empresas ou ámbitos- (art. 12.2 RD 395/2007).

Pola súa banda, os permisos individuais supoñen a autorización da empresa para que o/a traballador/a participe durante o seu horario de traballo en accións formativas, sempre que estas se correspondan con formación presencial e se trate de formación que favoreza tanto o desenvolvemento ou adaptación das cualificacións técnico-profesionais do/a traballador/a como a súa formación persoal. O art. 12.3 RD 395/2007 establece que a empresa só pode denegar a autorización para gozar dun permiso para formación por razóns organizativas ou de produción. A finalidade destes permisos é a de facilitar que os/as traballadores/as poidan compatibilizar o desenvolvemento da súa relación laboral coa súa participación en accións formativas que lles permita mellorar a súa capacitación persoal e profesional sen custo para as empresas en que prestan os seus servizos. Na normativa anterior, os permisos individuais recoñecíanse exclusivamente para a realización de formación recoñecida por «títulos oficiais». A nova regulación permite que o permiso se solicite e conceda para formación recoñecida non só por títulos ou acreditacións oficiais senón tamén para títulos e certificados de profesionalidade que constitúen a oferta formativa do Catálogo Nacional de Cualificacións Profesionais, así como a

de calquera outra que acredite as competencias para o exercicio dunha ocupación ou oficio.

Deste modo, ao ampliar e flexibilizar o tipo de formación que lexitima o disfrute dos permisos individuais financiados con cargo aos créditos recoñecidos ás empresas, favorécese o desenvolvemento profesional do/a traballador/a. Pero tamén se favorece o seu desenvolvemento persoal na medida en que a actual regulación de tales permisos non esixe que a formación a recibir estea vinculada á actividade profesional que o/a traballador/a desempeña na empresa.

Trátase, tanto no caso das accións formativas coma no dos permisos individuais, de instrumentos formativos xa contemplados na normativa anterior dentro do subsistema de formación profesional continua. Neste sentido, o RD 1.046/2003 regulaba ambas as dúas iniciativas e, xunto a eles, situaba e regulaba os contratos programa para a formación de traballadores/as e as accións complementarias e de acompañamento á formación. O RD 1.046/2003 supuxo un cambio importante na formulación da formación continua que ata ese momento se desenvolvera a través dos Acordos Nacionais de Formación Continua, e que tras o RD 1.046/2003 foi asumida polo Estado.

No novo deseño da formación profesional para o emprego que acolle o RD 395/2007, as accións formativas das empresas e os permisos individuais integran en exclusiva as accións de formación de demanda, en tanto que os contratos programa se incorporan, xunto coa antiga formación ocupacional, na denominada «formación de oferta».

O RD 395/2007 recolle as liñas mestras da formación de demanda nos seus arts. 12 a 19, que xa foron obxecto de desenvolvemento a través da Orde TAS/2.307/2007, do 27 de xullo, pola que se desenvolve parcialmente o RD 395/2007, do 23 de marzo, en materia de formación de demanda e o seu financiamento, e se crea o correspondente sistema telemático, así como os ficheiros de datos persoais de titularidade do Servizo Público de Emprego Estatal.

En liñas xerais pode dicirse que a regulación agora vixente atribúe en exclusiva ás empresas a planificación e xestión da formación, de forma que a intervención pública se limita aos aspectos de control e seguimento das accións formativas desenvolvidas. Hai na nova regulación certo continuísmo coa anterior, sen que se aprecie un cambio de modelo. Non obstante, incorpóranse algunhas novidades que deben mencionarse.

8.3.1. Financiamento da formación de demanda

Un dos aspectos cruciais para a eficacia deste sistema é o referido ao financiamento. Xa a normativa anterior estableceu o financiamento das accións formativas desenvolvidas polas empresas para os/as seus traballadores/as a través da concesión de créditos que se calculaban aplicando a porcentaxe de bonificación que cada ano se establece na Lei de Presupostos Xerais do Estado (LPGE) a contía ingresada por cada empresa en concepto de formación profesional durante o ano anterior (art. 8 RD 1.046/2003). Non obstante, durante a vixencia daquela norma o uso polas empresas destes créditos quedou moi por debaixo das expectativas xeradas.

O Acordo de Formación Profesional para o Emprego, subscrito entre o Goberno e as organizacións sindicais e empresariais máis representativas o 7 de febreiro de 2006, identificaba as causas desta escasa utilización dos créditos para a formación sinalando que a iso contribuíra a novidade do incentivo, a súa tardía implantación, a insuficiente difusión deste, a dificultade de utilización polas pequenas e medianas empresas e a limitada asistencia que estas reciben para a súa utilización así como as dificultades derivadas de cuestións técnicas e requisitos formais.

A estes inconvenientes pretende facer fronte o RD 395/2007 que mantén no esencial o sistema de financiamento pero incorpora algunhas novidades coa finalidade de permitir ás empresas coñecer o crédito de que dispoñen, axilizar os procedementos para a súa execución, simplificar e mecanizar as esixencias formais e de comunicación e favorecer o uso e a contía dos créditos no caso de pequenas empresas. O sistema de financiamento deseñado pretende, con carácter xeral, ofrecer unha maior seguridade e transparencia a todas as empresas permitíndolles coñecer ao comezo de cada exercicio o crédito do que dispoñen para a formación dos seus traballadores. Favorécese así a planificación e a integración da formación no devir cotián da empresa e na estratexia empresarial, tal e como aconsellaba o Acordo de Formación Profesional para o Emprego do 7 de febreiro de 2006.

Con eses obxectivos, o RD 395/2007 reitera que a contía do crédito se calculará aplicando ás cantidades ingresadas pola empresa en concepto de formación profesional durante o ano anterior unha porcentaxe de bonificación que fixará para cada ano a LPGE e que será inversamente proporcional ao tamaño das empresas (art. 13.I RD 395/2007). Garántese, en todo caso, un crédito mínimo de bonificación na contía que fixe a Lei de Presupostos. Deste modo, outórgase un trato de favor ás pequenas empresas, coa finalidade expresamente recoñecida de favorecer o acceso á formación a este segmento de empresas e de alcanzar un maior nivel de penetración da formación neste ámbito.

As empresas interesadas en gozar do crédito que lles corresponde, calculado conforme aos criterios que acaban de mencionarse, poderán facelo a partir do momento en que se comunique a finalización da acción formativa. Non se trata, en todo caso, de que as empresas poidan solicitar o reintegro inmediato do custo da formación senón unicamente da posibilidade de que a empresa recupere o gasto efectuado, aplicándose -ata o límite da contía do crédito que lle corresponda- bonificacións nas cotizacións ata o último día hábil para poder presentar o boletín de cotización correspondente ao mes de decembro do devandito exercicio económico (art. 17 RD 395/2007).

Pero, como se sinalaba anteriormente, o custo destas accións formativas non se asume integramente con cargo a fondos procedentes das cotas de formación profesional senón que se esixe a contribución financeira das propias empresas os/as traballadores/as das cales van resultar beneficiarios/as das accións formativas (art. 14 RD 395/2007). Para estes efectos, o art. 14 Orde TAS/2.307/2007, fixa a porcentaxe mínima de cofinanciamento que, sobre o custo total de formación, se esixe ás empresas: en empresas de 10 a 49 traballadores/as: o 10%; en empresas de 50 a 249 traballadores/as: o 20% e en empresas de 250 ou máis traballadores/as: o 40%.

Tamén neste punto se aprecia a preocupación por favorecer e facilitar o desenvolvemento de accións formativas en empresas de pequeno tamaño, obxectivo ao que se dirixe a previsión conforme á cal quedan exentas desta obriga de cofinanciamento as empresas de menos de dez traballadores/as. Trátase dunha medida xa contemplada na normativa anterior aínda que antes esta posibilidade se reservaba para as empresas de menos de cinco traballadores/as.

Polo que se refire aos permisos individuais de formación, estes fináncianse integramente con cargo a un crédito adicional concedido ás empresas que concedan permisos deste tipo. Non hai, nestes casos e como xa acontecía na regulación anterior, achega económica das empresas para sufragar o custo dos permisos individuais (art. 14.2 RD 395/2007). O crédito alcanza ata un máximo de 200 horas laborais por permiso e curso académico ou ano natural en función da duración da formación a realizar, e cobre a totalidade do salario a percibir polo/a traballador/a -incluíndo soldo base, antigüidade, complementos fixos e parte proporcional de pagas extraordinarias-, así como das cotizacións a devengar á Seguridade Social durante o permiso (art. 23 Orde TAS/2.307/2007). Deste modo, preténdese que o disfrute do permiso polos/as traballadores/as non supoña un custo para a empresa onde prestan os seus servizos.

8.3.2. Participación dos/as representantes dos/as traballadores/as no deseño das accións formativas e respecto aos permisos individuais

Poucas novidades hai tamén respecto da participación dos/as representantes dos/as traballadores/as en relación coas accións formativas desenvolvidas polas empresas (art. 15 RD 395/2007 e art. 16 Orde TAS/2307/2007). A representación legal dos/as traballadores/as debe recibir información detallada sobre as accións formativas que a empresa pretenda desenvolver, e ten competencia para emitir un informe sobre estas. O incumprimento desta obriga de información impide á empresa acceder ás bonificacións que lle correspondan ou, no seu caso, manter as que estea a gozar.

Se, como resultado do informe emitido polos/as representantes, se advertise a existencia de discrepancias sobre o contido ou deseño das accións formativas propostas, fíxase un prazo de 15 días para a súa solución e recoñécese, en caso de que subsista o desacordo, a intervención mediadora da Comisión Paritaria competente a que se refire o art. 35 RD 395/2007. En defecto de tal Comisión ou en caso de que a súa mediación non dese resultados, o art. 15.5 RD 395/2007 prevé que será a Administración quen coñeza sobre elas sempre que a discrepancia se deba a algunha das seguintes causas: discriminación de trato, realización de accións que non se correspondan coa actividade empresarial ou concorrencia de calquera outra circunstancia que poida supoñer abuso de dereito na utilización de fondos públicos. Polo que se refire á Administración competente para controlar as iniciativas de formación nos casos que acaban de mencionarse, será a Administración Xeral do Estado, a través do Servizo Público de Emprego Estatal, a competente cando se trate de empresas que teñan os seus centros de traballo en máis dunha comunidade autónoma, en tanto que corresponderá a estas, a través dos órganos

correspondentes, cando as empresas teñan todos os seus centros de traballo na mesma comunidade autónoma (disp. adic. I.ª RD 395/2007).

A cláusula de peche nesta materia recóllese no art. 15.6 RD 395/2007 que, en caso de empresas sen representación legal dos/as traballadores/as prevé a necesaria conformidade de todos/as os/as traballadores/as afectados/as polas accións formativas. En caso de discrepancia ou denuncia dalgún/a deles/as seguiranse os trámites mencionados para a resolución de discrepancias.

Téñase en conta que a existencia de desacordo entre a empresa e os/as representantes ou os/as propios/as traballadores/as non impedirá a execución das accións formativas nin a aplicación das bonificacións que correspondan respecto das accións executadas. Non obstante, se a Comisión Paritaria non resolverse as diferenzas e se emitise resolución pola administración competente declarando a improcedencia da bonificación iniciárase o procedemento para o abono pola empresa das cotas non ingresadas.

Finalmente, estas normas sobre participación dos/as representantes dos/as traballadores/as serán tamén de aplicación respecto dos permisos individuais de formación (art. 15 RD 395/2007).

8.3.3. Execución das accións formativas

Polo que se refire á execución das accións formativas, o RD 395/2007 regula con maior detalle que a normativa anterior, as distintas opcións con que contan as empresas. Para estes efectos, as empresas poden organizar e xestionar a formación de forma individual ou optar por agruparse con outras para organizar a devandita formación. En ambos os dous casos, a formación poderase organizar e xestionar directamente pola empresa ou por unha das empresas integrantes da agrupación -á que se designa como entidade organizadora- ou contratar a súa execución con centros ou entidades especializadas. Neste último caso, o RD 395/2007 introduce unha novidosa limitación á subcontratación ao establecer que «neste último caso, os citados centros ou entidades deberán asumir, polo menos, a coordinación das accións formativas, non podendo delegar nin contratar con terceiros o desenvolvemento da devandita coordinación».

O art. 16 RD 395/2007 regula con detalle as obrigas de comunicación de inicio e finalización das accións formativas, así como a información que debe achegarse polas empresas ao Servizo Público de Emprego Estatal. Para estes efectos, e coa finalidade de axilizar os procesos de xestión e execución das accións formativas, o art. 17 RD 395/2007 anticipa a implantación de procesos telemáticos, implantación que se levou a cabo a través da Orde TAS/2.307/2007. O seu art. 9 dispón, para estes efectos, a creación dun sistema telemático ao servizo de todas as empresas e as súas entidades organizadoras para o acceso á información, documentos normalizados e procesos telemáticos que sexan precisos para a xestión das accións formativas e dos permisos individuais de formación que programen así como para a aplicación das bonificacións.

O cadro 8.1. permítenos coñecer o número de empresas que fixeron uso do sistema de formación de demanda nas 17 comunidades autónomas. O dato para

Galicia, mostra que foron 10.798 as empresas que se bonificaron por este sistema e, por tamaño, maioritariamente (o 91,32% do total de Galicia), foron pequenas e medianas empresas, con plantillas dos grupos de entre 1 a 49 traballadores, as que se acolleron a esta modalidade formativa.

■ Cadro 8.1

Empresas participantes segundo estrato de asalariados/as.
Distribución por comunidade autónoma da empresa

CC.AA da empresa		Estrato de asalariados/as									
		Total	De 1 a 5	De 6 a 9	De 10 a 49	De 50 a 99	De 100 a 249	De 250 a 499	De 500 a 999	De 1.000 a 4.999	Más de 4.999
Andalucía	Nº	40.518	20.736	6.070	10.946	1.628	790	192	69	32	2
	% fila	100,0	51,2	15,0	27,0	4,0	1,9	0,5	0,2	0,1	0,0
Aragón	Nº	2.920	1.019	359	1.071	249	140	49	20	9	3
	% fila	100,0	34,9	12,3	36,7	8,5	4,8	1,7	0,7	0,3	0,1
Asturias	Nº	3.042	1.320	444	939	177	102	27	12	11	1
	% fila	100,0	43,4	14,6	30,9	5,8	3,4	0,9	0,4	0,4	0,0
Balears	Nº	1.807	398	189	809	207	131	32	21	13	2
	% fila	100,0	22,0	10,5	44,8	11,5	7,2	1,8	1,2	0,7	0,1
Canarias	Nº	4.323	1.633	542	1.433	325	269	80	30	5	-
	% fila	100,0	37,8	12,5	33,1	7,5	6,2	1,9	0,7	0,1	-
Cantabria	Nº	1.081	352	121	406	98	72	20	6	3	-
	% fila	100,0	32,6	11,2	37,6	9,1	6,7	1,9	0,6	0,3	-
Castela e León	Nº	6.346	2.638	868	2.158	377	207	56	21	12	2
	% fila	100,0	41,6	13,7	34,0	5,9	3,3	0,9	0,3	0,2	0,0
Castela A Mancha	Nº	4.243	1.698	582	1.554	246	107	41	10	3	-
	% fila	100,0	40,0	13,7	36,6	5,8	2,5	1,0	0,2	0,1	-
Cataluña	Nº	17.367	4.995	2.165	6.641	1.642	1.158	402	175	126	14
	% fila	100,0	28,8	12,5	38,2	9,5	6,7	2,3	1,0	0,7	0,1
Com. Valenciana	Nº	12.190	4.314	1.675	4.438	956	558	139	53	30	5
	% fila	100,0	35,4	13,7	36,4	7,8	4,6	1,1	0,4	0,2	0,0
Extremadura	Nº	4.508	2.443	676	1.148	147	66	17	6	2	-
	% fila	100,0	54,2	15,0	25,5	3,3	1,5	0,4	0,1	0,0	-
Galicia	Nº	10.798	5.266	1.560	3.035	521	272	85	20	23	2
	% fila	100,0	48,8	14,4	28,1	4,8	2,5	0,8	0,2	0,2	0,0
Madrid	Nº	15.152	5.402	1.772	4.649	1.256	1.114	386	253	230	56
	% fila	100,0	35,7	11,7	30,7	8,3	7,4	2,5	1,7	1,5	0,4
Murcia	Nº	5.030	1.978	740	1.793	295	156	40	12	8	-
	% fila	100,0	39,3	14,7	35,6	5,9	3,1	0,8	0,2	0,2	-
Navarra	Nº	1.647	419	195	647	184	131	44	15	7	-
	% fila	100,0	25,4	11,8	39,3	11,2	8,0	2,7	0,9	0,4	-
País Vasco	Nº	4.975	1.143	614	2.120	541	345	124	42	36	3
	% fila	100,0	23,0	12,3	42,6	10,9	6,9	2,5	0,8	0,7	0,1
A Ríoxa	Nº	800	271	112	324	63	19	6	2	-	-
	% fila	100,0	33,9	14,0	40,5	7,9	2,4	0,8	0,3	-	-
Ceuta	Nº	122	54	19	34	11	4	-	-	-	-
	% fila	100,0	44,3	15,6	27,9	9,0	3,3	-	-	-	-
Melilla	Nº	32	7	6	18	1	-	-	-	-	-
	% fila	100,0	21,9	18,8	56,3	3,1	-	-	-	-	-
Sin datos	Nº	147	71	15	49	6	4	1	-	-	-
	% fila	100,0	48,3	10,2	33,3	4,1	2,7	0,7	-	-	-
Total	Nº	137.048	56.157	18.724	44.212	8.930	5.645	1.741	767	550	90
	% fila	100,0	41,0	13,7	32,3	6,5	4,1	1,3	0,6	0,4	0,1

Nota: Poden darse diferenzas entre o sumatorio de parciais e dos totais reflexados na táboa debido a valores nulos ou fora de rango

Fonte: Fundación Tripartita para a Formación do Emprego

O cadro 8.2 dá conta da formación de demanda, identificando con referencia ao centro de traballo das persoas formadas en Galicia, segundo categoría profesional, dos participantes e o número de horas de formación realizadas, así como as áreas funcionais de pertenza.

No ano 2007 participaron nesta formación 76.245 persoas, realizándose ata 2.451.647 horas de formación. Por categorías (cadro 8.2) profesionais o maior número de participantes formados son traballadores cualificados (45,3%), seguidos de traballadores non cualificados (23,4%), técnicos (18,1%), mandos intermedios (9,6%) e directivos (3,6%). As áreas funcionais de pertenza son maioritariamente (52,1%) de produción, comercial (21,6%) e administración (16,4%).

■ Cadro 8.2

Participantes formados e horas de formación. Distribución por perfil laboral

Categoría profesional	Participantes formados		Horas de formación realizadas		Media de horas
	Absoluto	%	Absoluto	%	
Directivo/a	2.757	3,6	105.807	4,3	38,4
Mando Intermedio	7.327	9,6	241.433	9,8	33,0
Técnico/a	13.789	18,1	469.330	19,1	34,0
Traballador/a Cualificado/a	34.510	45,3	1.162.420	47,4	33,7
Traballador/a non Cualificado/a	17.856	23,4	472.444	19,3	26,5
Total	76.239	100	2.451.434	100	165,6
Área funcional					
Administración	12.537	16,4	554.056	22,6	44,2
Comercial	16.503	21,6	361.714	14,8	21,9
Dirección	2.131	2,8	94.504	3,9	44,3
Mantemento	5.311	7,0	159.086	6,5	30,0
Produción	39.757	52,1	1.282.074	52,3	32,2
Total	76.245	100	2.451.647	100	172,6

Fonte: Fundación Tripartita para a Formación no Emprego

O cadro 8.3 analiza o número de traballadores participantes segundo o tamaño de empresa medido en número de asalariados, as maiores porcentaxes (56,1%) danse entre tres grupos de empresas, as que teñen un número de asalariados comprendidos entre 1.000 a 4.999, seguido de empresas entre 10 e 49 asalariados e empresas de máis de 5.000 asalariados, seguido de empresas que teñen entre 100 a 249 (9,9%), seguíndolles as de 1 a 5 asalariados (8,7%).

O cadro 8.4 mostra a distribución dos participantes en doce sectores de actividade. Deles vemos a distribución do número de formados segundo a participación en plans formativos de demanda (sistema de bonificacións) de empresas cuxo centro de traballo radica en Galicia. Por importancia do número de participantes formados e en orde descendente de pertenza a sectores de actividade das empresas, beneficiáronse desta modalidade formativa empresas pertencentes ao xenérico “outros servizos”, seguido dos sectores do comercio, industria manufactureira, a construción, a industria do metal, a intermediación financeira e o de transportes, almacenaxe e comunicacións.

Participantes formados e horas de formación

■ Cadro 8.3

Estrato de asalariados/as	Participantes formados		Horas de formación realizadas		Media de horas
	Absoluto	%	Absoluto	%	
De 1 a 5	6.648	8,7	381.512	15,6	57,4
De 6 a 9	2.773	3,6	148.196	6,0	53,4
De 10 a 49	14.033	18,4	570.546	23,3	40,7
De 50 a 99	6.325	8,3	227.253	9,3	35,9
De 100 a 249	7.583	9,9	254.480	10,4	33,6
De 250 a 499	5.535	7,3	153.320	6,3	27,7
De 500 a 999	4.622	6,1	114.818	4,7	24,8
De 1.000 a 4.999	15.846	20,8	362.930	14,8	22,9
Mais de 5.000	12.872	16,9	238.045	9,7	18,5
Sin datos	8	0,0	547	0,0	68,4
Total	76.245	100	2.451.647	100	33,0

Fonte: Fundación Tripartita para a Formación no Emprego

Participantes formados e horas de formación

■ Cadro 8.4

	Participantes	Horas de formación realizadas
Agricultura, gandería, caza e silvicultura	1.193	29.506
Industria manufactureira	9.403	305.874
Industria do metal	7.939	296.017
Industrias extractivas	354	26.936
Construción	8.569	434.781
Comercio	11.432	329.481
Hostalaría	1.828	61.504
Educación	3.638	79.503
Intermediación Financieira	6.830	137.109
Produción e distribución de enerxía eléctrica, gas e auga	1.154	24.455
Transportes, almacenamento e comunicacións	5.161	157.706
Outros servizos	16.885	471.188
Total sen outros	74.386	
Outros	1.859	
Total	76.245	2.451.647

Fonte: Fundación Tripartita para a Formación no Emprego

O cadro 8.5 móstranos o número de participantes formados e horas de formación realizadas en relación a cinco categorías profesionais (directivos, mandos intermedios, técnicos, traballador cualificado e traballador non cualificado) reflectindo a súa representación porcentual por participantes e horas realizadas.

Participantes formados e horas de formación. Distribución por perfil laboral

■ Cadro 8.5

Categoría profesional	Participantes formados		Horas de formación realizadas		Media de horas
	Absoluto	%	Absoluto	%	
Directivo/a	2.757	3,6	105.807	4,3	38,4
Mandos Intermedios	7.327	9,6	241.433	9,8	33,0
Técnicos/as	13.789	18,1	469.330	19,1	34,0
Traballador/a Cualificado/a	34.510	45,3	1.162.420	47,4	33,7
Traballador/a non Cualificado/a	17.856	23,4	472.444	19,3	26,5
Total	76.239	100	2.451.434	100	165,6

Fonte: Fundación Tripartita para a Formación no Emprego

O cadro 8.6 ofrece información do número de participantes formados e horas de formación realizadas en relación a cinco áreas funcionais (administración, comercial, dirección, mantemento e produción).

Participantes formados/as e horas de formación. Distribución por perfil laboral

■ Cadro 8.6

Área funcional	Participantes formados		Horas de formación realizadas		Media de horas
	Absoluto	%	Absoluto	%	
Administración	12.537	16,4	554.056	22,6	44,2
Comercial	16.503	21,6	361.714	14,8	21,9
Dirección	2.131	2,8	94.504	3,9	44,3
Mantemento	5.311	7,0	159.086	6,5	30,0
Produción	39.757	52,1	1.282.074	52,3	32,2
Total	76.245	100	2.451.647	100	172,6

Fonte: Fundación Tripartita para a Formación no Emprego

O cadro 8.7 subministra información dos participantes formados por grupo de cotización á seguridade social.

Participantes formados/as e horas de formación. Distribución por perfil laboral. Galicia

■ Cadro 8.7

Grupo de cotización	Participantes formados		Horas de formación realizadas		Media de horas
	Absoluto	%	Absoluto	%	
1- Enxeñeiros e Licenciados	7.242	9,5	263.647	10,8	36,4
2- Enxeñeiros técnicos, Peritos e Axudantes titulados	6.091	8,0	200.165	8,2	32,9
3- Xefes administrativos e de taller	6.190	8,1	188.570	7,7	30,5
4- Axudantes non titulados/as	4.555	6,0	135.486	5,5	29,7
5- Oficiais administrativos	11.983	15,7	365.023	14,9	30,5
6- Subalternos	2.319	3,0	48.776	2,0	21,0
7- Auxiliares administrativos	9.426	12,4	323.922	13,2	34,4
8- Oficiais de primeira e segunda	13.766	18,1	510.189	20,8	37,1
9- Oficiais de terceira e especialistas	7.166	9,4	216.494	8,8	30,2
10- Traballadores/as maiores de 18 anos non cualificados/as	7.434	9,8	196.129	8,0	26,4
11- Traballadores/as menores de 18 anos	67	0,1	3.033	0,1	45,3
Total	76.245	100	2.451.647	100	33,0

Fonte: Fundación Tripartita para a Formación no Emprego

O cadro 8.8 dá información do número de participantes formados e distribución por contidos formativos (denominación da acción formativa) segundo xénero e idade, con referencia a 592 accións formativas.

Do total de 76.245 participantes, 43.590 (57,17%) son homes e 32.649 son mulleres (42,83%). Aproximadamente un 67% dos participantes homes pertencen aos grupos de idade comprendidos entre os 26 a 35 anos e 36 a 45 anos, e un 74% dos mesmos grupos de idade para as mulleres. Tales datos varían lixeiramente segundo a acción formativa.

Das 592 accións formativas, as 15 que concentran preto do 55% do total das accións formativas dos participantes, son:

1. Prevención de riscos laborais en xeral
2. Competencias profesionais non clasificadas
3. Atención ao cliente
4. Inglés
5. Hixiene alimentaria
6. Xestión comercial en xeral
7. Contabilidade en xeral
8. Técnicas de venda e formación de vendedores
9. Seguridade alimentaria
10. Habilidades persoais e interpersoais
11. Actualización de docencia
12. Informática de usuario
13. Prevención de riscos laborais en construción
14. Habilidades directivas
15. Xestión de recursos humanos

Cadro 8.8 Participantes formados/as e duración media da formación segundo xénero e idade. Galicia. 2007

Denominación da Acción formativa			Total	HOME						MULLER					
				Subtotal home	16 a 25	26 a 35	36 a 45	46 a 55	> de 55	Subtotal muller	16 a 25	26 a 35	36 a 45	46 a 55	> de 55
1 Prevención de riscos laborais en xeral	Participantes formados/as		10.135	7.869	1.141	2.831	2.093	1.329	465	2.266	330	990	579	293	74
	Media de horas		46,1	45,3	45,8	47,7	45,4	42,3	37,3	48,9	42,5	62,0	44,3	26,6	28,3
2 Competencias profesionais non clasificables en ámbitos anteriores e accións non clasificadas	Participantes formados/as		3.800	2.738	204	948	845	573	165	1.062	85	531	302	131	10
	Media de horas		23,9	24,3	28,1	25,0	24,6	22,9	17,9	23,0	30,8	24,9	20,3	17,3	9,9
3 Atención ao cliente / Calidade Servicio en xeral	Participantes formados/as		3.501	1.284	151	482	334	238	78	2.217	563	1.095	425	119	14
	Media de horas		16,5	17,4	14,7	19,5	16,9	16,7	13,0	16,1	12,0	18,6	15,4	14,8	14,9
4 Inglés	Participantes formados/as		2.885	1.402	71	582	501	202	45	1.483	92	818	411	132	28
	Media de horas		50,1	52,9	48,2	51,3	54,9	52,8	58,2	47,4	55,5	46,5	48,6	43,8	47,0
5 Hixene alimentaria / Manipulación de alimentos	Participantes formados/as		2.510	898	156	278	250	186	27	1.612	263	653	432	210	53
	Media de horas		16,3	15,8	19,6	16,5	14,4	13,3	16,2	16,6	17,6	18,1	16,4	12,0	12,3
6 Xestión comercial en xeral	Participantes formados/as		1.979	955	37	391	281	184	62	1.024	110	587	252	63	8
	Media de horas		30,3	27,7	35,5	33,3	29,6	16,8	12,2	32,8	34,6	34,7	31,0	22,3	10,6
7 Contabilidade en xeral	Participantes formados/as		1.959	626	35	240	226	94	27	1.333	163	706	374	76	8
	Media de horas		43,7	43,6	51,4	47,4	42,9	36,1	32,5	43,7	51,3	42,4	41,6	48,7	56,4
8 Técnicas de venda e formación de vendedores en xeral	Participantes formados/as		1.946	1.064	53	318	335	308	46	882	105	372	217	153	31
	Media de horas		16,2	15,3	22,9	17,5	15,0	11,9	15,7	17,3	18,0	18,8	14,6	17,6	14,2
9 Seguridade alimentaria: anipulación e control de alimentos en xeral	Participantes formados/as		1.915	754	124	242	208	133	47	1.161	223	399	339	169	31
	Media de horas		15,1	15,2	16,8	15,4	13,6	15,5	16,0	15,0	16,5	15,0	14,5	14,6	14,0
10 Habilidades persoais e interpersoais no entorno laboral	Participantes formados/as		1.556	843	18	307	258	199	61	713	51	383	183	81	14
	Media de horas		17,4	17,2	17,4	16,4	17,8	17,6	16,9	17,8	15,3	17,3	19,1	19,1	15,4
11 Actualización en docencia en xeral	Participantes formados/as		1.551	472	5	145	160	102	60	1.079	36	318	308	250	167
	Media de horas		15,7	16,0	15,8	16,5	17,3	14,5	13,7	15,6	17,7	16,9	15,5	15,0	14,0
12 Informática de usuario / Ofimática en xeral	Participantes formados/as		1.526	821	49	271	274	168	58	705	53	312	211	109	18
	Media de horas		37,1	38,8	48,5	37,5	38,3	40,4	34,0	35,0	39,0	34,4	37,3	29,7	33,3
13 Prevención de riscos laborais na construción	Participantes formados/as		1.440	1.364	217	458	356	256	77	76	14	49	10	2	-
	Media de horas		50,6	49,5	44,9	53,8	47,9	48,5	48,7	70,3	66,0	78,8	45,0	30,0	-

Cadro 8.8
(continuación)

Participantes formados/as e duración media da formación segundo xénero e idade. Galicia. 2007

Denominación da Acción formativa		Total	HOME						MULLER					
			Subtotal home	16 a 25	26 a 35	36 a 45	46 a 55	> de 55	Subtotal muller	16 a 25	26 a 35	36 a 45	46 a 55	> de 55
14 Habilidades directivas	Participantes formados/as	1.408	898	12	276	285	246	78	510	10	279	157	51	12
	Media de horas	24,8	24,7	23,0	27,1	25,5	22,1	21,9	25,1	23,9	25,0	28,1	19,2	13,4
15 Xestión de recursos humanos en xeral	Participantes formados/as	1.380	790	14	301	271	165	39	590	47	307	155	58	21
	Media de horas	29,0	24,3	59,9	25,5	24,3	17,2	32,0	35,4	26,1	38,7	32,8	40,3	14,9
TOTAL		39.491	22.778	2.287	8.070	6.677	4.383	1.335	16.713	2.145	7.799	4.355	1.897	489
		432,8	428,0	492,5	450,4	428,4	388,6	386,2	460,0	466,8	492,1	424,5	371,0	298,6
TOTAL das 592 accións formativas		76.245	43.590	4.035	16.303	12.876	8.056	2.274	32.649	3.804	15.549	8.530	3.738	994
		32,1	33,4	38,2	35,2	33,1	29,6	27,2	30,4	29,9	33,2	29,4	24,4	20,5

Fonte: Fundación Tripartita para a Formación no Emprego

8.4. Formación de oferta

No novo deseño da formación profesional, o obxectivo fundamental do cal foi crear un único modelo de formación profesional para o emprego, a separación entre formación ocupacional, dirixida a desempregados/as, e formación continua, dirixida a traballadores en activo, debía desaparecer. É por iso que na estrutura do RD 395/2007 se eliminou a diferenciación entre ambos os dous subsistemas. Baixo o epígrafe de «formación de oferta», a norma contempla todas aquelas accións formativas que teñan por obxecto ofrecer aos/as traballadores/as, xa sexan ocupados/as ou desempregados/as, «unha formación axustada ás necesidades do mercado de traballo e que atenda aos requirimentos de produtividade e competitividade das empresas e ás aspiracións de promoción profesional e desenvolvemento persoal dos/as traballadores/as, de forma que lles capacite para o desempeño cualificado das distintas profesións e para o acceso ao emprego» (art. 20 RD 395/2007). O obxectivo perseguido é a integración e o tratamento coherente e unitario de toda a formación de oferta que se dirixa ao conxunto de traballadores/as e que transcenda a visión estanca de, por un lado, ocupados/as, e, por outro, desempregados/as.

Pero o certo é que, baixo a denominación «formación de oferta», volven reaparecer as accións formativas dirixidas prioritariamente a desempregados/as e os plans de formación dirixidos preferentemente a traballadores/as ocupados/as. Ademais, debe advertirse que a integración dos subsistemas de formación ocupacional e de formación continua nun único subsistema de formación para o emprego non impediu que cada un deles conserve algunhas das súas peculiaridades.

8.4.1. Planificación, programación e xestión da formación de oferta

A planificación da oferta formativa corresponde efectual ao MTAS. A devandita planificación, que será plurianual, determinará as prioridades, obxectivos xerais e

recomendacións a ter en conta na devandita oferta. Para elaborar a planificación valoraranse as propostas realizadas polas comunidades autónomas e polas organizacións sindicais e empresariais a través do Consello Xeral do Sistema Nacional de Emprego (art. 21 RD 395/2007). Un dos elementos a destacar da nova regulación reside na previsión de que se establecerá unha oferta de formación modular que favoreza a acreditación parcial acumulable da formación recibida. Tal previsión está en sintonía co disposto no art. 8.3 Lei Orgánica 5/2002, do 19 de xuño, das Cualificacións e da Formación Profesional, conforme á cal o recoñecemento de competencias profesionais «realizarase a través dunha acreditación parcial acumulable coa finalidade, no seu caso, de completar a formación conducente á obtención do correspondente título ou certificado». Deste modo, a norma pretende facilitar ao/a traballador/a ou ao/a desempregado/a o acceso á formación e o pleno aproveitamento da que se reciba, sen que os cambios que sufra na súa situación laboral o imposibiliten para obter a acreditación da formación, sequera parcial, recibida. As administracións competentes deben garantir, ademais, que a formación ofrecida alcanza tamén a ámbitos ocupacionais que aínda non dispoñan de certificado de profesionalidade.

A partir desa planificación, o RD 395/2007 diferencia entre a programación e xestión no ámbito estatal e a que se realiza no ámbito autonómico.

8.4.2. Ofertas de formación de ámbito estatal

Coa finalidade de respectar e non invadir as competencias autonómicas na materia, a oferta formativa no ámbito estatal queda limitada a accións formativas referidas a un ámbito territorial superior ao dunha comunidade autónoma e que requiran dunha acción coordinada e homoxénea. Tamén alcanza a supostos nos que a formación teña por obxecto impartir accións relacionadas co exercicio de competencias exclusivas do Estado ou que estean dirixidas a traballadores/as inmigrantes nos seus países de orixe (art. 6.4 RD 395/2007). Tal oferta formativa incluírá plans, programas ou accións formativas que poderán levarse a cabo mediante convenios con institucións públicas, entidades sen ánimo de lucro ou con empresas e asociacións empresariais.

Partindo deste presuposto de distribución competencial, o art. 22 RD 395/2007 especifica o contido da oferta formativa no ámbito estatal. Tales previsións deben completarse coas contidas na Orde TAS/2.388/2007, do 2 de agosto, pola que se desenvolve parcialmente o RD 395/2007, do 23 de marzo, en materia de formación de oferta e establécense as bases reguladoras para a concesión de subvencións públicas destinadas ao seu financiamento, no ámbito da Administración Xeral do Estado. De acordo con estas normas, a programación e xestión da oferta formativa no ámbito estatal inclúe:

■ Os plans de formación dirixidos prioritariamente a traballadores/as ocupados/as. Trátase, necesariamente, de plans cuxo ámbito de aplicación supera o dunha comunidade autónoma nos termos antes sinalados. Inclúense, entre eles, os plans de formación sectoriais, integrados por accións formativas dirixidas á formación de traballadores/as dun sector produtivo concreto. A súa finalidade é dar resposta a necesidades específicas e concretas de formación no devandito sector. No deseño

e execución destes plans, a Administración debe garantir que se respectan e atenden as prioridades xerais e os criterios orientativos que fixaran as Comisións Paritarias creadas con esa finalidade no marco da negociación colectiva sectorial de ámbito estatal. Estes plans poderán dirixirse tamén á reciclaxe e recualificación de traballadores/as procedentes de sectores en situación de crise. Tamén se inclúen os plans de formación intersectoriais cando, ademais da afectación superior a unha comunidade autónoma, concorran as características de globalidade, integración e coordinación mencionadas e se leven a cabo polas organizacións sindicais e empresariais máis representativas no ámbito estatal, así como polas organizacións de economía social e asociacións de autónomos, con notable implantación no devandito ámbito. Estes plans formativos intersectoriais teñen por finalidade facilitar a aprendizaxe de competencias transversais a varios sectores da actividade económica ou de competencias específicas dun sector para a reciclaxe e recualificación de traballadores/as doutros sectores, incluíndo, novedosamente, a formación dirixida á capacitación para a realización de funcións propias da representación legal dos/as traballadores/as.

En canto á execución destes plans de formación, o RD 395/2007 (art. 24.2) distingue en función do seu carácter sectorial ou intersectorial. Se se trata de plans de formación intersectoriais, a súa execución levarase a cabo mediante convenios subscritos no marco do Sistema Nacional de Emprego entre o Servizo Público de Emprego Estatal e as organizacións sindicais e empresariais máis representativas no ámbito estatal, as organizacións representativas da economía social con notable implantación no ámbito estatal e coas organizacións representativas de autónomos de ámbito estatal e suficiente implantación no devandito ámbito. Nestes últimos casos, a formación dirixirase especialmente aos/as traballadores/as destes sectores. Cando se trate de plans de formación sectoriais, os convenios subscribiranse coas organizacións empresariais e sindicais máis representativas no ámbito estatal e as representativas do sector así como os entes paritarios creados ou amparados no marco da negociación colectiva sectorial. Nos sectores nos que non exista negociación colectiva sectorial estatal, ou non estea suficientemente estruturada, articularanse as medidas necesarias para garantir a formación de oferta.

Os convenios para a execución destas iniciativas de formación poderán ter unha duración anual ou plurianual, en función da duración dos plans de formación para a execución da cal se subscriben. Nos devanditos convenios deberanse indicar, como mínimo, as entidades beneficiarias que o subscriben, o obxecto e ámbito de aplicación do convenio, a normativa aplicable, os requisitos do plan de formación, o sistema de financiamento, as entidades a subcontratar que colaboren na execución da actividade subvencionada, Comisión Mixta de seguimento, causas de resolución do convenio e efectos e, finalmente, vixencia e denuncia do convenio, indicando supostos, formalidades e prazos para iso (art. 19 Orde INCRE 2.388/2007).

O financiamento destas accións formativas realizarase mediante subvención pública, en réxime de concorrència competitiva, logo de convocatoria do Servizo Público de Emprego Estatal con fondos destinados para tal efecto fixados en LPGE. Os criterios para a cuantificación das subvencións, así como a identificación dos gastos subvencionables e formas de xustificación da subvención regúlanse nos arts. 21 a 23 Orde TAS/2.388/2007.

■ Accións formativas dirixidas prioritariamente a traballadores/as desempregados/as. A competencia neste tipo de formación corresponde ás comunidades autónomas de modo que a súa programación, xestión e execución pola Administración Xeral do Estado só se produce en ámbitos territoriais que non asumiron o traspaso de competencias sobre a xestión da formación profesional ocupacional [art. 24.1 a) Orde TAS/2.388/2007].

Tamén estas accións formativas están financiadas mediante subvención concedida en réxime de concorrència competitiva, mediante convocatoria do Servizo Público de Emprego Estatal (art. 3 Orde TAS/2.388/2007).

Neste ámbito da formación de desempregados/as, contéplase a previsión e a potenciación da celebración de acordos con empresas, públicas ou privadas, para favorecer o desenvolvemento de prácticas profesionais, o intercambio de tecnoloxías e de persoal experto e a utilización de infraestruturas e medios técnicos e materiais. Así mesmo, prevese a concesión a estes/as desempregados/as de bolsas e axudas para sufragar e compensar os gastos que a participación nas accións formativas poida ocasionalos (art. 25 RD 395/2007).

Tales aspectos son obxecto de regulación detallada nos arts. 31 e ss. Orde TAS/2.388/2007. Regulan estes preceptos o réxime xurídico das prácticas profesionais que os/as desempregados/as participantes en accións formativas de demanda poden desenvolver en empresas coa finalidade de conseguir unha mellor formación. Ao respecto dispónse que o período de prácticas pode simultanearse co curso formativo ou realizarse á finalización deste, en cuxo caso se esixe que o/a desempregado/a superara a formación e que as prácticas se inicien antes de que transcorran 30 días da finalización do período formativo. En todo caso fíxase tamén o límite de que o período de prácticas non superará a duración do curso de referencia e imponse a esixencia de que as prácticas estean sometidas a un sistema de titorías para o seu seguimento e avaliación. Por outra parte, e aínda que non se diga expresamente, parece evidente que o contido das prácticas ha de estar vinculado coa formación recibida.

A realización de tales prácticas está condicionada á previa subscripción de convenios entre o Servizo Público de Emprego Estatal coas empresas e/ou centros de formación. Esta última posibilidade abre a vía a que sexan os centros de formación os que, mediante convenios coas empresas, efectúen a busca e xestión das prácticas profesionais. Por esa colaboración os devanditos centros poderán recibir subvención para sufragar os gastos derivados da xestión e as titorías das prácticas. Pola súa banda, as empresas que participen nestes programas de prácticas poderán percibir, en réxime de concesión directa, unha compensación económica de 6 euros por alumno/a e hora de práctica.

Durante o tempo de realización das prácticas, os/as alumnos/as terán cuberto o risco de accidente e poderán acceder a distintas bolsas e axudas. Entre estas prevese a concesión dunha bolsa de 6,40 € por día lectivo de asistencia ás persoas desempregadas con minusvalidez que participen nas accións formativas de demanda, os/as alumnos/as dos programas públicos de emprego-formación e determinados colectivos de desempregados/as que participen en itinerarios de formación profesional personalizados no marco de programas específicos. Así mesmo se

contempla a concesión de axudas de transporte público, logo de xustificación do seu importe, axudas para manutención, cando o/a desempregado/a se desprace máis de cincuenta quilómetros e as clases sexan pola mañá e pola tarde, e axudas por aloxamento, cando o/ traballador/a desempregado/a se deba desprazar para recibir a formación a máis de cen quilómetros dende o seu domicilio (arts. 32 e 33 Orde TAS/2388/2007). Finalmente, tamén se contemplan as denominadas axudas á conciliación, previstas para aqueles casos en que os/as desempregados/as que participan nas accións formativas precisan conciliar a devandita participación co coidado de fillos/as menores de 6 anos ou de familiares dependentes ata o segundo grao (art. 34 Orde TAS/2.388/2007). Trátase de axudas, estas últimas, non contempladas na normativa anterior.

A oferta formativa a nivel estatal pode incluír tamén accións que conteñan compromisos de contratación dirixidos prioritariamente a desempregados/as e a traballadores/as inmigrantes nos seus países de orixe este caso a execución destes programas realizarase mediante convenios entre o Servizo Público de Emprego Estatal e as empresas, as súas asociacións ou outras entidades que adquiran tales compromisos de contratación. Para a execución destas accións prevese a concesión de subvencións públicas en réxime de concesión directa ás empresas que participen (arts. 24 e 28 Orde TAS/2.388/2007). O compromiso de contratación establecerase sobre unha porcentaxe do total de traballadores/as formados/as, en función das circunstancias das empresas e do mercado local de emprego. Tal compromiso deberá alcanzar, como mínimo, o 60% dos/as traballadores/as formados/as. Os contratos de traballo que se subscriban como consecuencia do compromiso serán preferentemente indefinidos ou, polo menos, terán unha duración mínima de seis meses. O incumprimento destes compromisos dará lugar á devolución total ou parcial da subvención percibida.

A formación dos/as desempregados/as inclúe tamén programas específicos establecidos polo Servizo Público de Emprego Estatal para a formación de persoas con necesidades formativas especiais ou que teñan dificultades para a súa inserción ou recualificación profesional, sempre que, de novo, o plan afecte a un ámbito xeográfico superior ao dunha comunidade autónoma e esixa a mobilidade xeográfica dos/as participantes. Para a execución destes programas prevese a participación de institucións públicas ou entidades sen ánimo de lucro que teñan entre os seus fins a formación ou inserción profesional dos colectivos de traballadores/as aos que se dirixen estes programas.

Finalmente, o RD 395/2007 (art. 22) contempla tamén programas formativos para fomentar o emprego das persoas en situación de privación de liberdade e dos/as militares de tropa e mariñeiría que manteñen unha relación laboral de carácter temporal coas Forzas Armadas. Para levar á práctica estas accións formativas prevese a subscripción de convenios entre o Ministerio de Traballo, a través do Servizo Público de Emprego Estatal, e as institucións da Administración Xeral do Estado con competencias nos devanditos ámbitos, isto é, co Ministerio de Defensa, en relación cos/as militares, e co Ministerio de Interior, en relación cos/as reclusos/as.

O cadro 8.9 permítenos coñecer con referencia á Convocatoria 2006, o número de participantes formados e o número de horas de formación dos contratos programa de ámbito estatal (plans de oferta).

O total de participantes formados cuxos centros de traballo radican en Galicia foi de 55.856 e o número de horas de formación realizadas 3.783.503.

O mesmo cadro móstranos o número de participantes formados e horas de formación realizadas en relación a cinco categorías profesionais (directivos, mandos intermedios, técnicos, traballador cualificado e traballador non cualificado). O 70% dos participantes está entre as categorías cualificados e non cualificados. O cadro 8.9 ofrece información do número de participantes formados e horas de formación realizadas en relación a cinco áreas funcionais (administración, comercial, dirección, mantemento e produción). Un 53% do total de participantes pertence ao sector de produción.

Participantes formados/as e horas de formación. Distribución por perfil laboral

■ Cadro 8.9

Categoría profesional	Participantes formados/as		Horas de formación realizadas		Media de horas
	Absoluto	%	Absoluto	%	
Directivo	9.367	16,8	594.619	15,7	63,5
Mando Intermedio	2.150	3,8	205.962	5,4	95,8
Técnico	5.076	9,1	469.964	12,4	62,6
Traballador/a Cualificado/a	17.900	32,0	1.206.467	31,9	67,4
Traballador/a non Cualificado/a	21.363	38,2	1.306.491	34,5	61,2
Área funcional					
Administración	6.504	11,6	617.321	16,3	94,9
Comercial	7.663	13,7	556.041	14,7	72,6
Dirección	9.546	17,1	612.938	16,2	64,2
Mantemento	2.407	4,3	158.192	4,2	65,7
Produción	29.736	53,2	1.839.011	48,6	61,8
Total	55.856	100	3.783.503	100	67,7

Fonte: Fundación Tripartita para a Formación no Emprego

O cadro 8.10 móstranos en relación a o réxime de aseguramento de procedencia dos participantes, nesta formación, é maioritariamente do réxime xeral (40.229) un 72% do total, seguido do réxime especial de traballadores autónomos (11.159) preto dun 20% do mesmo total e un terceiro grupo de participantes procede do réxime especial agrario por conta propia (3.546), un 6,34% do referido total.

O cadro 8.11 mostra a distribución dos participantes en trece sectores de actividade, doce asignados a comisións partitárias sectoriais e unha sen tal asignación. Dos doce primeiros, vemos a distribución do número de formados segundo a participación en plans formativos de oferta das respectivas comisións sectoriais en orde descendente de comercio, industria manufactureira, outros servizos, hostalaría, metal, agricultura, educación, construción, transportes e intermediación financeira.

O cadro 8.12 dámos información do número de participantes formados e duración media da formación segundo xénero e idade, con referencia a 130 accións formativas.

Do total de 55.856 participantes, 31.807 son mulleres (56,95%) e 24.049 (43,05%) son homes. Aproximadamente un 68% dos participantes pertencen aos grupos de idade comprendidos entre os 26 a 35 anos e 36 a 45 anos, para ambos os dous sexos. Tales datos varían lixeiramente segundo a acción formativa.

Participantes formados/as e horas de formación. Distribución por perfil laboral

■ Cadro 8.10

Grupo de cotización	Participantes formados		Horas de formación realizadas		Media de horas
	Absoluto	%	Absoluto	%	
Administración Pública	146	0,3	7.588	0,2	52,0
Fixos Discontinuos en periodos de non ocupación	27	0,1	1.618	0,0	59,9
Reximen Especial Agrario por conta allea	51	0,1	5.214	0,1	102,2
Réximen Especial Agrario por conta propia	3.546	6,3	140.821	3,7	39,7
Réximen Especial de Empleados do fogar	34	0,1	1.255	0,0	36,9
Réximen Especial de Traballadores Autónomos	11.159	20,0	718.048	19,0	64,3
Réximen Xeral	40.229	72,0	2.860.811	75,6	71,1
Regulación do emprego en periodos de non ocupación	12	0,0	1.144	0,0	95,3
Socios traballadores de Cooperativas	55	0,1	2.886	0,1	52,2
Traballadores/as acceden a desemprego durante formación	4	0,0	350	0,0	87,5
Traballadores/as con convenio especial ca S.S	2	0,0	40	0,0	20,0
Traballadores/as incluídos no Réximen especial do mar	591	1,1	43.728	1,2	74,0
Total	55.856	100,0	3.783.503	100,0	67,7

Fonte: Fundación Tripartita para a Formación no Emprego

Participantes formados/as e horas de formación. Distribución por perfil laboral

■ Cadro 8.11

Sector de actividad (C.P.S.)	Participantes formados/as	Horas de formación realizadas	Media de horas
	Absoluto	Absoluto	
Agricultura, gandería, caza e silvicultura	4.749	267.343	56,3
Industria Manufactureira (excepto Metal)	6.847	576.061	84,1
Industrias do Metal	4.832	272.170	56,3
Industrias Extractivas	181	14.379	79,4
Producción e distribución de enerxía eléctrica, gas e auga	315	37.354	118,6
Construción	2.071	202.077	97,6
Comercio	10.824	761.266	70,3
Hostalaría	4.872	290.981	59,7
Educación	2.906	140.747	48,4
Intermediación Financeira	824	64.091	77,8
Transportes, almacenamento e comunicacións	1.425	121.622	85,3
Outros servizos	5.332	426.122	79,9
Non asignado a unha C.P.S.	10.678	609.290	57,1
Total	55.856	3.783.503	67,7

Fonte: Fundación Tripartita para a Formación no Emprego

Das 130 accións formativas, as 10 que representan preto do 60% do total de participantes, son:

1. Informática de usuario/ofimática
2. Prevención de riscos laborais
3. Idiomas
4. Xestión de recursos humanos
5. Condución e pilotaxe de vehículos
6. Atención ao cliente e calidade de servizo
7. Seguridade alimentaria: manipulación e control.
8. Hostalaría: cociña.
9. Escaparatismo.
10. Almacenaxe, stocks, envíos.

■ Cadro 8.12 Participantes formados/as e duración media da formación segundo xénero e idade. Galicia. 2007

Denominación da Acción formativa		Total	HOME						MULLER					
			Subtotal home	16 a 25	26 a 35	36 a 45	46 a 55	> de 55	Subtotal muller	16 a 25	26 a 35	36 a 45	46 a 55	> de 55
1 Informática de usuario / Ofimática	Participantes formados/as	12.040	4.549	307	1.521	1.518	905	298	7.491	898	2.919	1.993	1.253	428
	Media de horas	51,0	50,2	52,8	51,7	50,9	46,8	47,4	51,4	54,2	55,2	49,2	45,9	46,4
2 Prevención de riscos laborais	Participantes formados/as	4.671	24.000	223	971	681	397	128	2.271	268	1.113	564	264	62
	Media de horas	145,6	129,4	60,3	172,5	126,3	90,9	58,4	162,7	121,8	214,7	132,3	75,3	56,6
3 Idiomas	Participantes formados/as	4.261	1.304	110	609	354	175	56	2.957	504	1.588	576	220	69
	Media de horas	103,7	105,7	97,5	105,5	108,8	108,5	84,8	103,0	101,4	108,9	99,5	81,4	75,9
4 Xestión de recursos humanos	Participantes formados/as	2.259	1.079	28	383	377	249	42	1.180	109	611	300	128	32
	Media de horas	52,2	41,5	87,8	47,2	40,7	30,3	31,7	62,0	60,3	69,6	53,9	45,2	64,2
5 Condución e pilotaxe de vehículos, aeronaves e trens	Participantes formados/as	2.228	1.903	356	913	461	157	16	325	48	111	114	48	4
	Media de horas	112,8	104,2	116,1	107,8	95,3	88,8	36,1	163,7	167,4	154,3	170,7	169,7	106,5
6 Atención ao cliente / Calidade Servizo	Participantes formados/as	2.224	471	44	193	126	64	44	1.753	272	702	429	272	78
	Media de horas	50,0	50,9	58,8	50,6	49,6	50,7	48,4	49,8	52,0	50,0	49,6	48,1	47,9
7 Seguridade alimentaria: manipulación e control	Participantes formados/as	1.494	492	68	141	153	91	39	1.002	142	249	288	216	107
	Media de horas	24,5	22,8	18,5	23,0	22,2	26,3	23,6	25,3	20,0	24,8	25,7	27,9	27,2
8 Hostalaría - cociña	Participantes formados/as	1.435	451	61	174	105	85	26	984	116	260	297	243	68
	Media de horas	38,8	36,3	35,3	36,1	36,4	35,8	40,8	40,0	41,1	42,1	38,8	38,7	39,7
9 Escaparatismo	Participantes formados/as	1.327	103	12	40	23	21	7	1.224	262	548	257	121	36
	Media de horas	63,4	54,9	57,5	56,4	53,9	52,4	52,9	64,1	71,0	67,7	55,9	52,6	55,7
10 Almacenaxe, Stocks e Envíos	Participantes formados/as	938	663	144	301	158	55	5	275	52	124	73	23	3
	Media de horas	22,4	22,1	20,8	22,4	22,1	23,8	26,0	23,0	24,4	21,0	23,7	26,7	26,3
TOTAL		32.877	35.015	1.353	5.246	3.956	2.199	661	19.462	2.671	8.225	4.891	2.788	887
		66,4	61,8	60,5	67,3	60,6	55,4	45,0	74,5	71,4	80,8	69,9	61,2	54,6
TOTAL das 592 accións formativas		55.856	24.049	2.542	9.249	7.116	3.961	1.181	31.807	4.403	13.538	7.926	4.496	1.444
		67,7	66,9	66,8	75,9	63,8	56,7	50,5	68,3	68,6	79,2	62,8	52,2	46,8

Fonte: Fundación Tripartita para a Formación no Emprego

8.4.3. Ofertas de formación no ámbito autonómico

Polo que se refire ás ofertas formativas ofrecidas e xestionadas polas comunidades autónomas no marco das súas competencias, o art. 23 RD 395/2007 sinala que a devandita oferta comprenderá a formación dirixida a traballadores/as desempregados/as e ocupados/as na proporción que cada comunidade autónoma determine en función do número de traballadores/as que se atopen nas devanditas circunstancias.

Esta oferta de formación inclúe os seguintes programas ou plans:

Os plans de formación dirixidos aos/as traballadores/as ocupados/as. Ao igual que acontece a nivel estatal, estes plans poderán ser sectoriais ou intersectoriais. O 24.3 RD 395/2007 determina como deben executarse estes plans -ao indicar que debe facerse no marco de convenios subscritos entre o órgano competente da comunidade autónoma e as organizacións empresariais e sindicais que o propio

regulamento especifica-, o cal formula algúns problemas dende a perspectiva do respecto ás competencias autonómicas na materia.

As accións formativas dirixidas prioritariamente a traballadores/as desempregados/as. Trátase daquelas accións formativas anteriormente reguladas polo RD 631/1993, dirixidas a traballadores/as desempregados/as coa finalidade de achegarlles as cualificacións e competencias necesarias para reinserirse laboralmente naqueles empregos que require o sistema produtivo.

O RD 395/2007 contempla, como fórmulas adecuadas para incluír nestes plans de formación, as accións dirixidas á obtención dos certificados de profesionalidade referidos ao Catálogo Nacional de Cualificacións Profesionais e as prácticas profesionais en empresas, públicas ou privadas, no mesmo réxime que o previsto para as accións formativas xestionadas e desenvolvidas no ámbito da Administración Xeral do Estado.

Programas específicos que establezan as comunidades autónomas no seu ámbito territorial para a formación de persoas con necesidades formativas especiais ou que teñan dificultades para a súa inserción ou recualificación. O art. 23.2 c) RD 395/2007 prevé expresamente que se impulsará a participación das administracións locais nestes programas así como a de entidades sen ánimo de lucro que teñan entre os seus fins a formación ou inserción laboral destes colectivos.

Accións formativas que inclúan compromisos de contratación dirixidos a desempregados/as, mediante subvencións concedidas polo órgano ou entidade competente da comunidade autónoma ás empresas, ás súas asociacións ou outras entidades que adquiren o citado compromiso de contratación.

8.5. A formación na alternancia co emprego

O terceiro tipo de iniciativa de formación ao que se refire o art. 4 RD 395/2007 é o referido á formación en alternancia co emprego que remite a aqueles supostos nos que se permite ao/ traballador/a compatibilizar a formación coa práctica profesional no posto de traballo. Trátase daquela formación que pretende contribuír a que o/ traballador/a adquira as competencias profesionais da ocupación mediante un proceso mixto, de emprego e formación. Esta formación inclúe as accións formativas no contrato para a formación regulado no art. 11.2 ET así como os programas públicos de emprego-formación realizados polas Administracións Públicas.

8.5.1. Formación teórica dos contratos para a formación

As accións formativas, que obrigatoriamente integran o contido do contrato para a formación, destínase o art. 27 RD 395/07, cuxa regulación substitúe a prevista no art. 10 RD 488/1998.

As previsións respecto ao tempo dedicado á formación teórica, á forma e criterios para a súa fixación e distribución mantéñense en termos idénticos aos considerados no art. 10 RD 488/1998, reiterándose a existencia de que á formación teórica se

dedique polo menos o 15% da xornada máxima prevista no convenio colectivo ou, no seu defecto, da xornada máxima legal.

Tampouco resulta novedosa a exigencia de que a formación práctica se complete con asistencia titorial. A esta obriga referíase xa o art. 8.3 RD 488/1998 para indicar que o proceso de formación do/a traballador/a debe ser tutelado/a persoalmente polo/a propio/a empresario/a ou por un/a traballador/a da empresa. O art. 27.3 RD 395/2007 aclara que a devandita titoría se prestará con ocasión da realización do traballo correspondente ao obxecto da prestación laboral contratada.

Modifícase tamén o sistema de acreditación da cualificación ou competencia profesional adquirida a través do contrato para a formación. O art. 12 RD 488/1998, que tamén quedou derogado [disp. derog. única 2 c) RD 395/2007], sinalaba a obriga do/a empresario/a de entregar ao/a traballador/a, á finalización do contrato, un certificado no que conste a duración da formación teórica e o nivel de formación teórica adquirido e ofrecía ao/ traballador/a a posibilidade de solicitar da administración competente a expedición do correspondente certificado de profesionalidade. O novo sistema de acreditación aplicable é o considerado no art. 11 RD 395/2007, adaptado ás posibilidades que ofrece a o 5/2002, de Cualificacións e da Formación Profesional. Diferénciase tamén entre a formación dirixida á obtención dun certificado de profesionalidade, en cuxo caso procederá expedir a favor do/a traballador/a o devandito certificado acreditando a superación total ou parcial dos módulos formativos correspondentes, e o resto de supostos, nos que o/a traballador/a recibirá un certificado de asistencia e, en caso de superar a formación con avaliación positiva, un diploma acreditativo. A expedición dos certificados de profesionalidade e das acreditacións parciais realizarase polo Servizo Público de Emprego Estatal e polos órganos competentes das comunidades autónomas no marco do Sistema Nacional de Emprego.

En canto ao financiamento desta formación, prevese que as empresas poidan financiarse o custo da formación teórica mediante bonificacións nas cotizacións empresariais á Seguridade Social con cargo á partida prevista no presuposto do Servizo Público de Emprego Estatal para o financiamento das bonificacións nas cotizacións da Seguridade Social acollidas a medidas de fomento do emprego por contratación laboral. Con anterioridade, o financiamento desta formación inherente a este tipo contractual podía ser obxecto de axudas «a través de bonificacións nas cotas empresariais da Seguridade Social con cargo ao presuposto de formación continua para traballadores/as ocupados/as» (art. 10.5 RD 488/1998). Finalmente, destacarase que tamén estas accións formativas en alternancia co emprego quedan sometidas ao proceso de avaliación, seguimento e control que o novo subsistema de formación profesional para o emprego establece.

8.5.2. Programas públicos de emprego-formación

A formación en alternancia co emprego pode articularse tamén a través dos programas públicos de emprego-formación, a finalidade dos cales é mellorar a cualificación e as posibilidades de emprego de determinados colectivos de desempregados/as. Durante o desenvolvemento dos programas, os/as participantes reciben formación profesional axeitada á vez que desempeñan un traballo ou realizan

unha práctica profesional. A este tipo de programas pertencen os programas de Escolas Taller e Casas de Oficios e o de Talleres de Emprego.

O primeiro destes programas está regulado no RD 1.593/1994, do 15 de xullo, polo que se dá nova redacción a determinadas disposición do RD 631/1993, do 3 de maio, e do RD 2.317/1993, do 29 de decembro, en materia de Escolas Taller e Casas de Oficios. Os obxectivos do programa de Escolas Taller e Casas de Oficios son os de mellorar a ocupabilidade de novos/as desempregados/as menores de 25 anos para facilitar a súa inserción laboral, recuperar o patrimonio natural e cultural e crear servizos á comunidade para mellorar o ámbito e a calidade de vida dos territorios, conservar oficios en vías de extinción así como fomentar a creación de novas empresas. O obxectivo destes programas é facilitar a cualificación de novos/as desempregados/as sen formación profesional previa a través de programas que combinan a formación teórica coa realización dun traballo real e produtivo de conservación ou restauración do patrimonio histórico, ambiental ou calquera outra actividade de interese xeral ou social. O éxito do programa reside en que o/a alumno/a aprenda un oficio que lle permita atopar un traballo ou emprender unha actividade por conta propia.

O programa de Talleres de Emprego, regulado no RD 282/1999, do 22 de febreiro, polo que se establece o Programa de talleres de Emprego, e pola OM 14 de novembro de 2001 (BOE 21), busca mellorar as oportunidades de emprego dos/as desempregados/as de 25 ou máis anos con especiais dificultades de acceso ao mercado de traballo (mulleres, minusválidos/as, parados/as de longa duración,...). O obxecto do programa é tamén o de mellorar as posibilidades de emprego destes colectivos e o instrumento para iso é tamén o de alternar a formación teórica co emprego que, nestes casos, consiste na participación na realización de obras ou servizos de utilidade pública ou interese social.

A regulación destes programas subsiste en liñas xerais pero o RD 395/2007 incorpora algunhas matizacións referidas ao seu financiamento, aos contidos da formación e á acreditación dos coñecementos adquiridos. Respecto ao financiamento, establécese que se efectuará mediante subvencións outorgadas ás entidades promotoras destes con cargo á partida prevista para os programas de fomento do emprego no presuposto do Servizo Público de Emprego Estatal (art. 28.3 RD 395/2007). En canto aos contidos da formación, o art. 28.2 RD 395/2007 sinala que estarán vinculados á oferta formativa das unidades de competencia dos certificados de profesionalidade da ocupación relacionada co oficio ou posto de traballo previsto no contrato. Se non existe certificado de profesionalidade, a formación teórica estará constituída polos contidos mínimos orientativos establecidos no ficheiro de especialidades formativas para as ocupacións ou especialidades relativas ao oficio ou posto de traballo. Finalmente, polo que se refire á acreditación da cualificación ou competencia profesional adquirida, o art. 28.4 RD 395/2007 remítese ao previsto no seu art. 11, igual que se fai no caso dos contratos para a formación.

Formación profesional ocupacional

I. Formación profesional ocupacional

A Consellería de Traballo ten atribuído o exercicio das competencias e funcións relativas á formación profesional ocupacional. Estas realízanse a través da Subdirección Xeral de Formación Ocupacional e Continua. No ano 1999 créase o Instituto Galego das Cualificacións, como instrumento específico de carácter técnico para garantir a implantación efectiva do Sistema Nacional de Cualificacións.

A formación profesional ocupacional é unha política activa de emprego que ofrece cursos de formación gratuítos para traballadores desempregados co obxecto de cualificalos e que se integren dentro do mercado laboral.

Mediante a programación do Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP), convocada anualmente pola Dirección Xeral de Formación e Colocación, prográmanse accións formativas para desempregados inscritos no Servizo Público de Emprego de Galicia. Fóra do Plan FIP, realízanse tamén outras accións formativas que completan a oferta de mellora da cualificación. Todas as accións de formación profesional ocupacional están cofinanciadas polo Fondo Social Europeo.

As programacións levadas a cabo durante o ano 2007 na formación profesional ocupacional en Galicia abranguen cinco grupos fundamentais:

- Cursos do Plan FIP de programación ordinaria
- Cursos do Plan FIP con compromiso de contratación
- Cursos do Plan FIP impartidos en centros de formación de titularidade da Xunta de Galicia
- Cursos do Plan autonómico de formación de formadores
- Accións formativas cofinanciadas polo Fondo Social Europeo

I.1. Plan de Formación e Inserción Profesional (FIP)

A normativa básica reguladora do Plan FIP está contida no Real decreto 631/1993, do 3 de maio, desenvolvido pola Orde do Ministerio de Traballo e Seguridade Social do 13 de abril de 1994 que, pola súa vez, foi modificada pola Orde do 14 de outubro de 1998. Neste marco xurídico, a consellería publicou a Orde do 21 de decembro de 2006 pola que se establecía a convocatoria pública para a programación de cursos do Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional na Comunidade Autónoma de Galicia correspondentes ao exercicio do ano 2007 (DOG nº 248, do 28 de decembro).

Esta orde de convocatoria establece que as comisións de avaliación encargadas de aprobar a programación constituíranse nos servizos centrais e en cada unha das delegacións provinciais da consellería.

O criterio de reparto das solicitudes entre as distintas comisións foi o de encomendar á comisión de valoración de servizos centrais a resolución das solicitudes de entidades pluriprovinciais e a cada delegación provincial a dos centros radicados no seu ámbito territorial.

Ao abeiro desta convocatoria, no ano 2007 programáronse un total de 1.509 cursos, cun orzamento total de 70.492.117,45 euros, segundo se especifica nos apartados que se desenvolven a continuación.

Formación Profesional Ocupacional. 2007

■ Cadro 8.13

	Cursos	Alumnos/as	Orzamento
FIP programación ordinaria provincial	686	10.290	40.120.986,08
FIP programación ordinaria pluriprovincial	343	5.145	16.661.896,58
FIP con compromiso de contratación	272	4.054	2.716.078,76
FIP medios propios	189	2.835	10.497.684,18
Plan autonómico de formación de formadores	19	356	495.471,85
Total FIP	1.509	22.680	70.492.117,45

Fonte: Consellería de Traballo. Dirección Xeral de Formación e Colocación

■ Distribución da programación por áreas funcionais

A consellería distribúe a súa programación por áreas funcionais. Estas son unha agrupación das comarcas en conxuntos territoriais do mapa comarcal de Galicia. Con isto preténdese agrupar a aqueles concellos que teñen unhas características comúns no relativo ás necesidades de formación e ás características do desemprego nestes.

A continuación recóllese a programación correspondente ao exercicio do ano 2007 distribuída polas áreas funcionais das catro provincias.

Formación ocupacional. Plano FIP. Programación. Por áreas funcionais. Por provincias. Galicia 2007

■ Cadro 8.14

	Cursos	Alumnos/as	Orzamento
Programación FIP 2007 - A Coruña			
A Barcala	6	90	291.729,24
A Coruña	141	2.105	7.460.402,66
Arzúa	6	90	336.231,81
Barbanza	6	90	295.719,75
Bergantiños	10	150	725.721,48
Betanzos	13	195	760.387,10
Eume	7	105	412.735,16
Ferrolterra	91	1.365	5.331.680,04
Fisterra	7	110	281.744,75
Muros	3	45	103.973,76
Noia	2	30	106.627,59
O Sar	2	30	116.171,07
Ordes	3	45	156.055,20
Ortegal	2	30	109.710,00
Santiago	85	1.345	4.951.305,43
Terra de Melide	8	120	567.360,72
Terra de Soneira	5	75	290.196,53
Xallas	3	45	156.750,88
Total A Coruña	400	6.065	22.454.503,17

■ Cadro 8.14
(continuación)

**Formación ocupacional. Plano FIP. Programación. Por áreas funcionais.
Por provincias. Galicia 2007**

	Cursos	Alumnos/as	Orzamento
Programación FIP 2007 - Lugo			
A Fonsagrada	2	30	62.068,68
A Mariña Central	22	330	965.050,69
A Mariña Occidental	30	450	1.670.597,98
A Mariña Oriental	11	165	416.257,35
A Ulloa	5	75	181.963,92
Chantada	7	105	371.459,10
Lugo	152	2.268	7.595.769,13
Meira	3	45	232.536,36
Os Ancares	8	120	317.933,79
Quiroga	0	0	0,00
Sarria	9	135	562.139,94
Terra Chá	13	195	588.978,27
Terra de Lemos	22	330	1.385.213,19
Total Lugo	284	4.248	14.349.968,40
Programación FIP 2007 - Ourense			
A Limia	12	168	654.965,47
Allariz-Maceda	5	75	282.196,89
Baixa Limia	2	30	86.581,39
O Carballiño	9	135	388.172,88
O Ribeiro	6	90	326.643,33
Ourense	155	2.320	7.652.934,52
Terra de Caldelas	0	0	0,00
Terra de Celanova	7	105	267.192,63
Terra de Trives	4	60	170.612,34
Valdeorras	14	210	596.258,50
Verín	10	150	587.415,69
Viana	5	75	186.170,91
Total Ourense	229	3.418	11.199.144,55
Programación FIP 2007 - Pontevedra			
A Paradanta	3	45	114.869,01
Caldas	8	120	349.327,56
O Baixo Miño	13	195	941.659,89
O Condado	12	180	639.306,77
O Deza	30	450	1.352.908,65
O Morrazo	23	345	1.593.017,28
O Salnés	32	480	1.507.436,59
Pontevedra	44	660	2.251.002,37
Tabeirós-Terra de Montes	19	285	1.111.935,43
Vigo	412	6.189	12.627.037,78
Total Pontevedra	596	8.949	22.488.501,33
Total FIP Galicia	1.509	22.680	70.492.117,45

■ Seguimento e control dos cursos

A consellería realiza unha actividade de seguimento e control da calidade dos cursos impartidos dentro de cada programación.

Para estes efectos, os técnicos de formación profesional ocupacional das delegacións provinciais da consellería realizan, durante o período da súa impartición, unha media de tres visitas a cada un dos cursos aprobados dentro da programación. Nestas

visitas emítese un informe que, con independencia doutros efectos, servirá para valorar a calidade dos cursos impartidos por cada entidade con vistas ao baremo que servirá para aprobar a programación do ano seguinte.

■ O informe de inserción laboral dos cursos

A través do cruce dos datos do sistema informático de formación ocupacional e os do Servizo Público de Emprego de Galicia elabórase un informe sobre a inserción laboral dos alumnos participantes nos cursos de formación profesional ocupacional, que remataron o curso con avaliación positiva.

Nestes momento, e dado que a data límite para o remate dos cursos da programación do ano 2007 era a do 30 de novembro, só se conta cos datos de inserción laboral referidos á programación de 2006.

O informe xeral da inserción laboral dos cursos da programación de 2006 reflicte, aos doce meses desde a data límite para a finalización dos cursos, unha cifra do 51,77% dos alumnos inseridos laboralmente.

■ Homologacións

Os centros colaboradores de formación profesional ocupacional son aquelas entidades que, cumpridos os requisitos e seguido o procedemento establecido na normativa vixente (Decreto 158/2001, do 29 de xuño, (DOG nº 136, do 13 de xullo), obtiveron a homologación dalgunha especialidade formativa, outorgada por resolución do director xeral de Formación e Colocación, e a conseguinte inscrición no Censo de centros colaboradores de formación profesional ocupacional da Comunidade Autónoma de Galicia.

O Censo de centros colaboradores é un libro-rexistro, con soporte informático, no que se inscriben, co número de censo que corresponda, as entidades que obteñan a homologación dalgunha especialidade formativa. Na actualidade hai un total de 1.056 centros censados.

Segundo se especifica na normativa vixente, todas as especialidades formativas que se impartan dentro da programación do Plan FIP deberán estar incluídas no ficheiro de especialidades homologadas polo Instituto de Emprego-Servizo Público de Emprego Estatal e comprenderán as especificacións técnico-docentes e o contido formativo axeitado de acordo co seu nivel formativo e o grao de dificultade establecido.

Isto fai que o Censo de centros colaboradores sexa un instrumento fundamental de cara á aprobación das distintas programacións do Plan FIP e resalta a necesidade de contar cun amplo número de centros inscritos e de que estes contén coa maior variedade posible de especialidades formativas homologadas. A data 31 de decembro de 2007 había un total de 5.397 homologacións vixentes.

■ Sectorialización

No ano 2007 continuouse co esforzo sostido de progresiva mellora no eido da calidade da formación, baseada nalgúns elementos clave: o axuste da oferta formativa anual aos requirimentos do mundo produtivo, o que implica unha metodoloxía de detección de necesidades de formación precisa e realista; a inserción laboral dos alumnos formados como referencia prioritaria; o perfeccionamento continuo

dos docentes desde a vertente técnico-profesional e didáctica; a aproximación dos equipos e métodos de traballo ao que demandan as empresas, o que supón priorizar a formación no posto de traballo e as prácticas non laborais e, por último, a concreción de interlocutores sectoriais válidos e involucrados no proceso formativo.

O desenvolvemento da programación levada a cabo como consecuencia da Orde do 21 de decembro de 2006, pola que se establece a convocatoria pública para a programación dos cursos do Plan FIP para o exercicio do ano 2007, estivo centrada nos sectores que a continuación se especifican no cadro 8.15.

Sectorialización

■ Cadro 8.15

	Cursos	Alumnos/as	Orzamento
Actividades Físicas e Deportivas	3	45	81.000,33
Administración e Xestión	199	2.980	11.239.566,34
Agraria	33	490	1.677.099,21
Artes e Artesanías	5	75	368.035,59
Artes Gráficas	24	360	1.328.435,63
Comercio e Marketing	78	1.170	2.706.714,91
Edificación e obra Civil	114	1.710	8.016.473,43
Electricidade e Electrónica	47	705	3.345.796,71
Enerxía e Auga	12	180	594.423,28
Fabricación Mecánica	52	777	4.610.393,61
Formación Complementaria	4	60	20.437,80
Hostalaría e Turismo	54	810	3.802.486,72
Imaxe e Son	11	160	797.224,47
Imaxe Persoal	23	330	1.436.240,48
Industrias Alimentarias	13	195	814.829,63
Informática e Comunicacóns	176	2.640	6.977.545,84
Instalación e Mantemento	19	285	1.569.501,86
Madeira, Moble e Cortiza	44	656	2.963.109,38
Química	4	60	0
Sanidade	68	1.020	3.122.275,74
Seguridade e Medioambiente	7	106	355.263,52
Servizos Socioculturais e á Comunidade	145	2.246	5.154.990,76
Téxtil, Confección e Pel	12	180	730.897,22
Transporte e Mantemento de Vehículos	362	5.440	8.779.374,99
Total FIP	1.509	22.680	70.492.117,45

Fonte: Consellería de Traballo. Dirección Xeral de Formación e Colocación

1.2. Cursos con compromiso de contratación

No exercicio do ano 2007 mantívose o criterio de potenciar a figura dos cursos de formación profesional ocupacional con compromiso de contratación, mantendo o requisito dos anos anteriores de contratar, como mínimo, un 60% dos alumnos que inicien o curso por un período mínimo de 6 meses a xornada completa ou tempo equivalente, no caso de que a contratación non sexa a xornada completa.

Distribución provincial

■ Cadro 8.16

	Empresas
A Coruña	10
Lugo	5
Ourense	9
Pontevedra	6
Total FIP con compromiso	30

Cursos con compromiso de contratación. 2007

	Cursos	Alumnos/as	Orzamento
A Coruña	17	250	487.665,54
Lugo	5	63	267.595,35
Ourense	17	238	665.952,73
Pontevedra	233	3.503	1.294.865,14
Total FIP con compromiso	272	4.054	2.716.078,76

Fonte: Consellería de Traballo. Dirección Xeral de Formación e Colocación

■ **Distribución sectorial**

A distribución sectorial da programación dos cursos compromiso de contratación foi a que se reflicte no cadro 8.17.

Cursos con compromiso de contratación. Sectorialización. 2007

■ Cadro 8.17

Familia	Cursos	Alumnos/as	Orzamento
Administración e Xestión	3	40	107.052,66
Agraria	1	10	24.181,20
Comercio e Marketing	13	195	250.913,58
Fabricación Mecánica	1	12	43.777,27
Imaxe e Son	1	10	106.760,90
Imaxe Persoal	3	30	194.616,72
Industrias Alimentarias	1	15	19.827,78
Informática e Comunicacions	2	30	75.484,38
Madeira, Moble e Cortiza	1	11	41.459,22
Sanidade	4	60	111.393,36
Seguridade e Medioambiente	4	61	168.741,37
Téxtil, Confección e Pel	2	30	91.620,06
Transporte e Mantemento de Vehículos	236	3.550	1.480.250,26
Total FIP	272	4.054	2.716.078,76

Fonte: Consellería de Traballo. Dirección Xeral de Formación e Colocación

I.3. Programación en centros propios

Con cargo ao orzamento do Plan FIP impartíronse, na programación do ano 2007, un total de 189 cursos de formación profesional ocupacional en centros de titularidade da Xunta de Galicia, por un importe total de 10.497.684,18 euros. Nestes cursos participaron 2.835 alumnos.

Estes cursos impartíronse tanto nos centros propios da Consellería de Traballo como nos centros integrados dependentes da Consellería de Educación e Ordenación Universitaria.

Os centros de formación profesional ocupacional dependentes da Consellería de Traballo son os de Santiago de Compostela, Ferrol, Lugo, Viveiro, Bueu Santa María de Europa (Ourense) e Coia-Vigo, así como nas unidades de acción formativa

(UAF) de Ames, Melide, Negreira e Monforte de Lemos. Impártense cursos, así mesmo, no centro de formación de Labañou (A Coruña).

Os centros integrados da Consellería de Educación e Ordenación Universitaria nos que se impartiron cursos de ocupacional no 2007 son: IES de Fene, IES Porta da Auga, IES Coroso, IES Compostela, IES Carlos Oroza e IES Príncipe Felipe.

Cursos de medios propios. 2007

■ Cadro 8.18

	Cursos	Alumnos/as	Orzamento
A Coruña	85	1.275	4.698.265,95
Lugo	45	675	2.506.070,97
Ourense	35	525	1.693.893,36
Pontevedra	24	360	1.599.453,90
Total FIP con compromiso	189	2835	10.497.684,18

Fonte: Consellería de Traballo. Dirección Xeral de Formación e Colocación

■ Distribución sectorial

A distribución sectorial dos cursos impartidos ao longo do ano 2007 en centros propios foi a que se reflicte no cadro 8.19.

Cursos de medios propios. Distribución sectorial

■ Cadro 8.19

	Cursos	Alumnos/as	Orzamento
Administración e Xestión	3	45	148.529,40
Agraria	14	210	756.694,50
Artes e Artesanías	1	15	71.097,33
Artes Gráficas	4	60	165.348,42
Comercio e Marketing	1	15	16.398,36
Edificación e obra Civil	17	255	1.072.186,71
Electricidade e Electrónica	11	165	829.709,22
Energía e Auga	3	45	141.637,92
Fabricación Mecánica	21	315	1.991.577,30
Formación Complementaria	4	60	20.437,80
Hostalaría e Turismo	13	195	894.586,14
Industrias Alimentarias	1	15	27.324,00
Informática e Comunicacions	13	195	437.872,80
Instalación e Mantemento	12	180	754.829,76
Madeira, Moble e Cortiza	13	195	858.652,38
Sanidade	10	150	412.528,95
Servizos Socioculturais e á Comunidade	34	510	1.143.027,78
Téxtil, Confección e Pel	2	30	79.217,16
Transporte e Mantemento de Vehículos	12	180	676.028,25
Total FIP	189	2835	10.497.684,18

Fonte: Consellería de Traballo. Dirección Xeral de Formación e Colocación

I.4. Plan autonómico de formación de formadores

Continuando coa aplicación do Decreto 292/2000, do 21 de decembro, sobre aprobación do certificado de profesionalidade da ocupación de formador ocupacional, durante o ano 2007 estívese traballando na actualización do contido dos cursos de formador ocupacional, co obxectivo de ofrecer unha formación o máis actualizada posible nos seguintes anos.

Ofrecéronse desde a Dirección Xeral de Formación e Colocación dous cursos on-line nesta materia, concretamente os das unidades de competencia 9397 “Programar accións formativas vinculándoas ao resto das accións de formación da organización, de acordo coas demandas do contorno” e 9409 “Contribuír activamente á mellora da calidade da formación”, ambas pertencentes ao curso SSCFI0.

8.6. Apoio, acompañamento e accións complementarias á formación

Os arts. 29 a 31 RD 395/2007 contemplan unha serie de medidas dirixidas a fomentar e incentivar o desenvolvemento de actividades complementarias e de apoio á formación. Tampouco estas medidas presentan un carácter novidoso. O RD 1.046/2003 xa prevía a concesión e pagamento polo INEM de subvencións destinadas á realización de accións complementarias de investigación, de estudos de carácter sectorial e multisectorial e de produtos e ferramentas innovadores relacionados coa formación continua, cando as devanditas accións afectasen a un ámbito territorial superior ao dunha comunidade autónoma (arts. 16 e 17 RD 1.046/2003).

A nova regulación atribúe agora directamente ás propias administracións públicas a realización dos estudos de carácter xeral e sectorial, para que os desenvolvan cos seus propios medios, a través dos Centros de Referencia Nacional ou mediante contratación externa. Como complemento a estes estudos, no marco do Programa anual de traballo do Sistema Nacional de Emprego, o Servizo Público de Emprego Estatal e os órganos competentes das comunidades autónomas elaborarán conxuntamente a planificación dos estudos a realizar en materia de formación profesional para o emprego.

Xunto a iso, prevese a concesión de subvencións para o desenvolvemento de accións de investigación e innovación que sexan de interese para a mellora da formación profesional para o emprego, a nivel sectorial ou intersectorial, ou para a difusión do conxunto do subsistema de formación profesional para o emprego.

Finalmente, o RD 395/2007 impón ao goberno o desenvolvemento dun sistema integrado de información e orientación profesional que asegure o asesoramento aos/as traballadores/as desempregados/as e ocupados/as en relación coas oportunidades de formación e emprego e coas posibilidades de recoñecemento e acreditación da súa cualificación.

8.7. Estrutura organizativa e de participación

O modelo de formación profesional para o emprego que se propón a través do RD 395/2007 pivota sobre a axeitada distribución de competencias entre o Estado e as comunidades autónomas na programación e execución das accións formativas e, ademais, sobre a intervención activa dos/as interlocutores/as sociais

no seu deseño e delimitación. Tales prioridades requiren a súa axeitada articulación a través da delimitación dos órganos competentes en materia de formación para o emprego, no ámbito estatal e no autonómico, e do deseño das institucións a través das cales poida facerse efectiva a devandita participación.

Polo que se refire ao nivel estatal, será o Servizo Público de Emprego Estatal quen, coa colaboración da Fundación Tripartita para a Formación no Emprego, desenvolverá as funcións de programación, xestión e control da formación profesional para o emprego. No ámbito autonómico, ditas funcións corresponderán aos órganos ou entidades que a tal fin determinen as comunidades autónomas. En todo caso, debe garantirse a participación das organizacións sindicais e empresariais máis representativas en tales organismos, que deberán ter unha composición tripartita e paritaria.

Estes órganos, autonómicos e estatais, con competencias en materia de formación para o emprego colaborarán e coordinarán as súas actividades a través da Conferencia Sectorial de Asuntos Laborais, órgano este integrado no Sistema Nacional de Emprego e configurado como instrumento xeral de colaboración, coordinación e cooperación entre a Administración do Estado e a das comunidades autónomas en materia de política de emprego e especialmente na elaboración dos Plans nacionais de acción para o emprego. Correspóndelle tamén a aprobación do Programa anual de traballo do sistema nacional de emprego [art. 7.1 a) Lei 56/2003, do 16 de decembro, de Emprego]. A mesma finalidade de coordinación de actividade servirán tamén as Comisións de Coordinación e Seguimento reguladas nos respectivos reais decretos de traspaso de servizos e funcións en materia de xestión da formación.

Como organismos ou entidades de participación e apoio, o RD 395/2007 contempla a creación dunha Comisión Estatal de Formación para o Emprego, no seo do Consello Xeral do Sistema Nacional de Emprego e a Fundación Tripartita para a Formación no Emprego (art. 33.3).

O Consello Xeral do Sistema Nacional de Emprego defínese no art. 7.1 b) Lei 56/2003, do 16 de decembro, de Emprego, como órgano consultivo de participación institucional en materia de política de emprego, sinalándose, respecto da súa composición, que estará integrado por un/a representante de cada unha das comunidades autónomas e por igual número de membros da Administración Xeral do Estado, das organizacións empresariais e das organizacións sindicais máis representativas. Respecto das funcións atribuídas ao Consello, a Lei 56/2003 remitíase ao seu desenvolvemento regulamentario. En cumprimento desta previsión, o art. 33.2 RD 395/2007 identifica as funcións do mencionado Consello en materia de formación profesional para o emprego, o que non exclúe que se lle atribúan outras en ámbitos distintos ao mencionado. Corresponde así ao Consello: a) velar polo cumprimento do disposto na normativa reguladora da formación profesional para o emprego, así como pola eficacia dos obxectivos xerais do sistema; b) emitir informe preceptivo sobre os proxectos de normas do subsistema de formación profesional para o emprego; c) informar e realizar propostas sobre a asignación dos recursos presupostarios entre os diferentes ámbitos e iniciativas formativas; d) informar, con carácter preceptivo, e realizar propostas sobre a planificación plurianual

da oferta de formación profesional para o emprego e das accións de investigación e innovación a que se refiren os arts. 21 e 30.1 RD 395/2007, así como sobre os plans anuais que en materia de calidade, avaliación e control están previstos nos arts. 36.3, 37.2 e 38.1 RD 395/2007) e recomendar medidas para asegurar a debida coordinación entre as actuacións que se realicen no ámbito do Estado e no das comunidades autónomas; f) actuar en coordinación co Consello Xeral de Formación Profesional para o desenvolvemento das accións e instrumentos esenciais que compoñen o Sistema Nacional de Cualificacións e Formación Profesional; g) aprobar o mapa sectorial para mellorar a racionalidade e eficacia das Comisións Paritarias previstas no art. 35 RD 395/2007; h) determinar os criterios e condicións que deben cumprir as Comisións Paritarias Sectoriais Estatais para os efectos do seu financiamento; i) coñecer os informes anuais sobre programación, xestión, control e avaliación da formación profesional para o emprego elaborados tanto no ámbito estatal coma no autonómico, así como extraer conclusións e propoñer recomendacións sobre o funcionamento do subsistema e, finalmente; l) calquera outras funcións relacionadas co cumprimento dos principios e fins do subsistema, co fin de manter a súa coherencia e a vinculación co Sistema Nacional de Cualificacións e Formación Profesional.

O exercicio de tales funcións desenvolverase, como se indicou, a través dunha Comisión que, ao efecto e con composición tripartita e paritaria, se creará no seo do Consello. A disp. adic. 4ª RD 395/2007 dispón que este órgano constituirase no prazo dun ano dende a publicación da norma. Ata entón as funcións que se lle atribúen exerceranse pola Comisión Tripartita de Formación Continua, logo da incorporación de comunidades autónomas á devandita Comisión.

Por outra parte, como órgano de apoio e asesoramento técnico, o art. 34 RD 395/2007 refírese á Fundación Tripartita para a Formación no Emprego. Esta fundación, que tradicionalmente formou parte dos órganos de participación e xestión que compoñían a estrutura organizativa do subsistema de Formación Continua, xunto coa Comisión Estatal de Formación Continua e as Comisións Paritarias Sectoriais e Territoriais, pasou a estender as súas competencias a todo o subsistema de formación profesional para o emprego. O respecto ás competencias das comunidades autónomas, que se fai presente en numerosas pasaxes do RD 395/2007, exprésase tamén aquí cando se sinala que o Padroado da fundación estará constituído, ademais de polas organizacións sindicais e empresariais máis representativas, pola Administración Pública con representación do MTAS e das comunidades autónomas. En canto ás súas funcións, o art. 34.3 RD 395/2007 atribúelle as de colaboración e asistencia técnica ao Servizo Público de Emprego Estatal nas súas actividades de xestión das iniciativas de formación; apoio ao Servizo Público no deseño e implantación de medios telemáticos para que empresas e entidades organizadoras realicen as comunicacións de inicio e finalización da formación; elaboración de propostas de resolucións normativas relativas ao subsistema de formación profesional para o emprego; contribución ao impulso e difusión da formación profesional para o emprego entre as empresas e os traballadores; prestación de apoio técnico ás administracións públicas e ás organizacións empresariais e sindicais presentes na Comisión Estatal de Formación e no Padroado da Fundación e ás Comisións Paritarias estatais; asistencia e

asesoramento ás pemes para facilitar o seu acceso á formación profesional para o emprego; colaboración co INEM na mellora da calidade da formación profesional para o emprego e para a elaboración de estatísticas sobre formación; colaboración, tamén na creación e mantemento do Rexistro estatal de centros de formación e, finalmente, participación en foros nacionais e internacionais relacionados coa formación profesional para o emprego. Todas estas funcións desenvolveranse pola Fundación sen prexuízo, por suposto, das que lles correspondan ás comunidades autónomas en materia de formación profesional para o emprego.

Finalmente, o RD 395/2007 considera, no seu art. 35, as funcións que en materia de formación para o emprego lles corresponde asumir ás Comisións Paritarias Sectoriais estatais ou territoriais. Trátase de comisións creadas pola negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, por convenios colectivos ou por acordos concretos en materia de formación subscritos entre as organizacións sindicais e empresariais máis representativas. Entre tales funcións, e sen prexuízo doutras que se lles puidesen atribuír, atópanse as de intervir nos supostos de discrepancias suscitados entre a empresa e os representantes dos/as traballadores/as en torno ao contido das accións formativas de demanda propostas polas empresas (art. 15 RD 395/2007); coñecer da formación profesional para o emprego que se realice nos seus respectivos ámbitos; fixar os criterios orientativos e as prioridades xerais da oferta formativa sectorial dirixida aos/as traballadores/as; participar e colaborar en actividades, estudos ou investigacións de carácter sectorial e realizar propostas en relación co Sistema Nacional de Cualificacións e Formación Profesional e os Centros de Referencia Nacional correspondentes aos seus respectivos ámbitos; elaborar unha memoria anual sobre a formación correspondente aos seus ámbitos; e, por último, coñecer das agrupacións de empresas que se constitúan no seu sector para organizar a formación dos/as seus traballadores/as.

8.8. A promoción da calidade da formación: mecanismos de control e seguimento

Entre os principios que inspiran o deseño do subsistema de formación profesional para o emprego ocupa un lugar principal o de «transparencia, calidade, eficacia e eficiencia» [art. 3 a) RD 395/2007]. Este principio plásmase no Capítulo V do RD 395/2007 dedicado ao establecemento de mecanismos de control da calidade da formación, de avaliación do subsistema e de seguimento e control da formación impartida. Este é, sen dúbida, un dos aspectos da norma regulamentaria que merece unha valoración máis favorable na medida en que o establecemento destes mecanismos supón unha decidida aposta por garantir de forma efectiva a calidade do sistema, asegurando que a inversión en formación responde aos cambios rápidos e constantes que se producen no ámbito produtivo, nos termos fixados polo propio RD 395/2007.

O RD 1.046/2003 xa establecía un completo sistema de control para o seguimento das accións formativas realizadas de acordo co previsto neste. Entre tales medidas contemplábase expresamente a avaliación das accións formativas polos propios

alumnos —a través dun cuestionario de avaliación de calidade— e pola Fundación estatal para a Formación no Emprego. Ademais, prevíase que o Servizo Público de Emprego estatal ou das comunidades autónomas efectuase un seguimento e control dos recursos públicos destinados á formación continua nas empresas. A iso engadíase a competencia do Servizo Público de Emprego Estatal para efectuar, co apoio técnico da Fundación, un seguimento e control interno da formación mediante actuacións realizadas no mesmo lugar de impartición da formación e durante a súa realización e outras realizadas unha vez rematada a formación coa finalidade de comprobar se as accións formativas se executaron, constatar o número de participantes, verificar a participación de traballadores/as pertencentes a colectivos prioritarios e, en xeral, do resto de esixencias. En cuarto lugar, estaba previsto que a Comisión Estatal de Formación Continua examinase o informe anual das actuacións e os resultados do control e seguimento e, finalmente, sometíase a formación continua ao control do Tribunal de Contas, da Intervención Xeral da Administración do Estado e a Inspección de Traballo e Seguridade Social, así como aos órganos europeos competentes no caso de accións formativas cofinanciadas con fondos europeos. Tamén o RD 631/93 consideraba, no seu art. 7, medidas de avaliación e seguimento dos plans de formación ocupacional sinalando que o INEM ou os órganos competentes das comunidades autónomas debían remitir á Comisión Permanente do Consello Xeral de Formación Profesional información anual sobre grao de cumprimento das programacións efectuadas, cualificacións adquiridas polos/as alumnos/as, graos de inserción laboral destes e avaliación dos respectivos centros colaboradores.

Os arts. 36 a 39 RD 395/2007 deseñan un sistema de calidade, avaliación, seguimento e control da formación que, en boa medida, aproveita a experiencia dos instrumentos que veñen xa utilizándose. Prevese, neste sentido, a necesidade de poñer en marcha un sistema de avaliación do impacto da formación realizada no acceso e mantemento do emprego e na mellora da competitividade das empresas, así como da adecuación das accións formativas desenvolvidas ás necesidades do mercado laboral e das empresas. O obxectivo de tal avaliación, na que se prevé -como acontecía na normativa anterior- a participación dos/as alumnos/as, é o de introducir melloras no funcionamento e contido das accións formativas. Insiste tamén o RD 395/2007 na necesidade de que as administracións competentes desenvolvan as tarefas de control e seguimento das accións de formación, incluíndo a organización dos necesarios sistemas de verificación e control cando se trate de formación cofinanciada polo Fondo Social Europeo. Nestes casos de cofinanciamento europeo, o art. 39 RD 395/2007 establece o deber das comunidades autónomas de proporcionar ao Servizo Público de Emprego Estatal, en canto promotor dos Programas Operativos do Fondo Social Europeo, toda a información, documentación e certificacións necesarias para a xustificación de tales accións.

Probablemente, a maior novidade nesta materia de control da calidade da formación, atópase na atención que a norma regulamentaria presta á aplicación de procedementos e metodoloxías axeitadas, e á cualificación e axeitada formación do profesorado que impartirá a formación ofertada. Neste sentido, prevese a elaboración dun plan, polo Servizo Público de Emprego Estatal, para o

perfeccionamento do profesorado e para o desenvolvemento dunha metodoloxía técnico-didáctica orientada a este (art. 36 RD 395/2007).