

# Formación profesional para el empleo

## Índice

La formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.....	1
Formación profesional en España .....	3
Ventajas de la Formación para el Empleo (Ventajas o beneficios) .....	7
Formación para el Empleo en la Región de Murcia.....	10
Planes de formación para trabajadores ocupados.....	14
Formación programada por las empresas para sus trabajadores.....	17
Prácticas profesionales no laborales.....	22
Formación en alternancia con el empleo .....	25



## La formación profesional para el empleo en el ámbito laboral

En el escenario económico en el que nos encontramos actualmente, la formación constituye un elemento estratégico clave para reforzar la productividad y competitividad de las empresas, así como para potenciar la empleabilidad de los trabajadores ante los continuos cambios que se producen.

Después de años de convivencia de la Formación Ocupacional y la Continua como modalidades de la Formación Profesional en el ámbito laboral, se integran ambos subsistemas en un único modelo, la **Formación Profesional para el Empleo**, desarrollado en la Ley 30/2015 de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Así, la Formación Profesional para el Empleo (FPE) es un instrumento esencial para garantizar la formación a lo largo de la vida, la adaptación de los trabajadores y de las empresas a una economía basada en el conocimiento y el mantenimiento de la capacitación profesional del personal en situaciones de cambio de los procesos productivos constituyendo un valor estratégico prioritario.

El sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral integra la formación dirigida a trabajadores desempleados y a trabajadores ocupados y constituye una de las principales políticas activas de empleo financiadas con recursos públicos. Las competencias en materia de formación profesional para el empleo son compartidas por la Administración General del Estado, que tiene la competencia normativa, y por las Comunidades Autónomas, que tienen las competencias de ejecución.

La asunción y gestión, por parte de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, de estas competencias en materia de formación ocupacional y de empleo, aconsejaron reunir en un solo ente gestor todas ellas, el **Servicio Regional de Empleo y Formación**.

El Servicio Regional de Empleo y Formación se constituye, como organismo autónomo, para la realización, orientada al pleno empleo estable y de calidad, de las actividades de fomento, formación para el empleo y de intermediación en el mercado laboral, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma.

El Servicio Regional de Empleo y Formación, en coordinación con los agentes económicos y sociales, las Corporaciones Locales y el resto de entidades implicadas en la formación, desarrolla una de sus principales competencias en

materia de racionalización y optimización de programas de formación profesional para el empleo para un mejor aprovechamiento de los recursos destinados a la inserción, reinserción o recualificación de los trabajadores en la Región de Murcia.



Dicha competencia se desarrolla principalmente mediante la programación de planes, acciones y proyectos de formación, a través de convocatorias y convenios con entidades de formación inscritas en el Registro de Entidades de Formación del SEF, así como la ejecución de actuaciones y proyectos relacionados con la formación, y medidas de acompañamiento y potenciación de la misma, como son las becas por asistencia y las ayudas al transporte, manutención y alojamiento. [Carta de Servicios del Servicio de Empleo y Formación.](#)

La cualificación y/o recualificación de los trabajadores desempleados y ocupados, es el eje prioritario en cuanto a inversión que, en materia de formación, realiza el SEF, sin dejar de un lado la potenciación de distintos colectivos (discapacitados, inmigrantes, mujeres desempleadas de larga duración, etc.) utilizando la formación como herramienta de integración social y laboral.

El SEF cuenta con el Certificado ISO 9001:2008 Gestión de Formación para el Empleo.

## Formación profesional en España

La Formación Profesional en España está integrada por dos sistemas:

1. Sistema de Formación Profesional Inicial o Reglada, que depende del [Ministerio de Educación, Cultura y Deporte](#)  y de las Comunidades Autónomas.
2. Sistema de Formación Profesional para el Empleo, vinculado al [Ministerio de Empleo y Seguridad Social](#)  y a las Comunidades Autónomas.



El **Sistema de Formación para el Empleo** tiene la misión de formar y capacitar a las personas para el trabajo y actualizar sus competencias y conocimientos a lo largo de su vida profesional.

Actualmente, el marco normativo es la [Ley 30/2015](#), de 10 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

### Objeto

Tiene por objeto regular, en el marco general del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional, la planificación y financiación del sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, la programación y ejecución de las acciones formativas, el control, el seguimiento y el régimen sancionador, así como el sistema de información, la evaluación, la calidad y la gobernanza del sistema, conforme a los fines y principios previstos en dicha norma.

## Fines del Sistema

### Para el Trabajador:

- Mejora de la competencias profesionales e itinerarios de empleo y formación
- Mejora de la empleabilidad de trabajadores con mayores dificultades
- Acreditación de competencias adquiridas por formación o experiencia
- Promover la disminución de la brecha digital existente y garantizar la accesibilidad a las tecnologías de la información y comunicación

### Para la Empresa:

- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.

### Para el mercado de trabajo:

- Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados.

La Formación Profesional para el Empleo (FPE) se compone de instrumentos y acciones dirigidas a promover y ofrecer a las empresas y a los trabajadores, con y sin empleo, una formación que se ajuste a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento

## Iniciativas de Formación Profesional para el Empleo

Cada uno de los tipos de formación profesional para el empleo dirigidas a dar respuesta inmediata a las distintas necesidades individuales y del sistema productivo.

### TIPOS:

- Formación programada por las empresas para sus trabajadores.
- Oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores ocupados.
- Oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores desempleados.

Además de otras iniciativas, tales como, los Permisos Individuales de Formación (PIF), Formación en alternancia con el empleo, Formación de empleados públicos, Formación privada para la obtención de certificados de profesionalidad, Formación de las personas en situación de privación de libertad y Formación de los militares de tropa y marinería.

**Las iniciativas de formación profesional para el empleo**, así como las acciones formativas que las integran, están dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de toda la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, de las empresas, de los territorios y de los sectores productivos.

Se ordenan en:

- los certificados de profesionalidad, son el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la administración laboral.
- especialidades, formativas de Uso General, Formación Complementaria, Formación Modular y las especialidades formativas dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad que se incluyen en el Catálogo de Especialidades Formativas del Servicio Público de Empleo Estatal para su gestión en todo el territorio nacional por cualquier Administración competente.
- otras, formas de adquisición de conocimientos válidas para el desempeño de la actividad laboral.

## Financiación

El Sistema de formación para el empleo se financia principalmente con los recursos procedentes de la recaudación de la **cuota de formación profesional**, que empresas y trabajadores aportan a la Seguridad Social (0,7% sobre la base de cotización por contingencias comunes del que el 0,6% lo aporta la empresa y el 0,1% restante el trabajador). A ellos se suman otros recursos procedentes del Fondo Social Europeo y aportaciones que realiza el Estado a través de los Presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal.

## Principios del sistema

Los principios del sistema de Formación para el Empleo son:

- Negociación colectiva y diálogo social. Con la participación de los Agentes sociales en: Diseño, planificación, control, seguimiento y evaluación,
- Anticipación a los requerimientos y cambios del mercados
- Estabilidad en la planificación estratégica: Inversión en recursos formativos
- Calidad, eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión
- Medición del impacto y mejora continua, refuerzo del seguimiento y control. Evaluación permanente: En todas las etapas del proceso formativo; Instrumentos que cuenten con la presencia de la Administración y de las organizaciones empresariales y sindicales
- Derecho individual y garantía de igualdad en el acceso a: trabajadores, empresas y autónomos
- Unidad de caja de la cuota de FP gestionada en régimen de concurrencia competitiva
- Coordinación y cooperación interadministrativa: Flexibilidad y optimización de recursos
- Impulso a la formación programada por la empresa con participación de la RLТ
- La accesibilidad y participación de personas con discapacidad o especialmente vulnerables.

Los principales beneficiarios de la Formación para el Empleo son las empresas y los trabajadores de todo el territorio nacional. La formación financiada a través de este sistema es de carácter gratuito para los trabajadores.



## Ventajas de la Formación para el Empleo (Ventajas o beneficios)



### Ventajas para las empresas:

- Contribuye a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas
- Facilita la adaptación de las empresas a los cambios del mercado y del entorno y favorece la incorporación de nuevas tecnologías así como nuevos sistemas de gestión y organización.
- Favorece la aparición de ventajas sostenibles en las empresas.
- Ayuda a consolidar y transmitir la cultura, valores y misión de la empresa.
- Dispone, en los puestos de trabajo, a personas capacitadas e integradas en la cultura de la organización.

- Mejora la cualificación y la recualificación de los trabajadores.
- Aumenta el nivel de rentabilidad y competitividad de la empresa.
- Aumenta la calidad de los productos y/o servicios y permite la investigación e innovación en nuevos productos.
- Favorece los procesos de gestión de calidad en las organizaciones.
- Permite una mayor flexibilidad y capacidad de adaptación de la fuerza laboral.
- Incrementa el compromiso del personal con la empresa.

## Ventajas para los trabajadores:

- Favorece el aprendizaje permanente de los trabajadores, mejorando su capacitación/cualificación profesional y desarrollo profesional
- Adquieren nuevos conocimientos, destrezas y habilidades.
- Facilita a los trabajadores la adquisición de las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y adecuadas a las necesidades de las empresas
- Facilita la integración social del trabajador.
- Favorece su satisfacción, motivación y su integración en la empresa.
- Activa la participación.
- Posibilita el conocimiento de nuevas tecnologías y formas de trabajar.
- Mejora la empleabilidad
- Mejora las posibilidades de traslado y promoción dentro de la empresa.
- Aumenta la seguridad en el empleo.
- Reduce el número de accidentes laborales.
- Mejora el nivel de eficiencia en su área (mejora de procesos).
- Permite al trabajador prepararse para la asunción de responsabilidades, la toma de decisiones eficientes y la resolución de problemas.

- Promueve el reconocimiento y la acreditación de las competencias profesionales mediante la formación y experiencia laboral

## Impartición de la formación

- De forma presencial,
- A través de teleformación, bajo plataformas y contenidos accesibles a las personas con discapacidad,
- O bien de forma mixta, mediante la combinación de las dos modalidades anteriores.

## Certificados de Profesionalidad

El certificado de profesionalidad **es el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración laboral** que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo.

Un certificado de profesionalidad configura un perfil profesional entendido como conjunto de competencias profesionales identificable en el sistema productivo, y reconocido y valorado en el mercado laboral.

**Los certificados de profesionalidad tienen carácter oficial y validez profesional en todo el territorio nacional**, acreditan las correspondientes cualificaciones profesionales a quienes los hayan obtenido, **y son emitidos por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) o, en su caso, por las Comunidades Autónomas.**

Se obtienen a través de dos vías:

1. Superando todos los módulos que integran el certificado de profesionalidad.
2. Siguiendo los procedimientos establecidos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación

## Formación para el Empleo en la Región de Murcia

### Formación subvencionada

Entre las iniciativas de formación que se financian dentro de este sistema, se encuentran las **acciones formativas (cursos de formación)** dirigidas directamente a los **trabajadores ocupados y desempleados** que se financian a través de subvenciones.

Los **cursos de formación** son gratuitos, e impartidos por las entidades de formación debidamente inscritas y acreditadas en el correspondiente registro de centros y entidades de formación, como son:

- Centros públicos dependientes de la Consejería de Educación
- Entidades sin ánimo de lucro (organizaciones empresariales, asociaciones sin ánimo de lucro dirigidas a dar servicio a distintos ámbitos o colectivos)
- Empresas Privadas (empresas y academias privadas)
- Entidades Locales (ayuntamientos)

**Las diferentes convocatorias prevén la concesión de becas y ayudas para la manutención y desplazamiento de las personas desempleadas que participen en los planes y programas de formación.**

En la Región de Murcia, la Formación Profesional para el Empleo (subvencionada o formación de oferta) se articula a través de las siguientes acciones:

### Acciones formativas dirigidas prioritariamente a personas desempleadas

La Formación Profesional para el Empleo (FPE) dirigida preferentemente a trabajadores desempleados tiene por finalidad favorecer la inserción laboral de los demandantes de empleo registrados en el Servicio Regional de Empleo y Formación.

## Características de la Oferta formativa dirigida a desempleados

1. Acciones formativas dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad de las distintas familias profesionales, acciones correspondientes a especialidades formativas del Servicio Público Estatal de Empleo y otras especialidades propias del Servicio Regional de Empleo y Formación
2. Con el fin de incentivar y facilitar la participación y el acceso de los trabajadores a la oferta formativa dirigida a la obtención de los **certificados de profesionalidad**, se establecerá una oferta de formación modular que favorezca la acreditación parcial acumulable de la formación recibida
3. Dentro de la oferta encontramos programas específicos según colectivos, todos ellos con la finalidad de dotarles de las competencias necesarias y de favorecer su inserción o reinserción laboral:
  - a. Acciones formativas dirigidas a desempleados
  - b. Acciones formativas dirigidas a parados de larga duración
  - c. Acciones formativas dirigidas a personas con discapacidad
  - d. Acciones formativas con compromiso de contratación
  - e. Acciones formativas dirigidas a jóvenes menores de 30 años de baja cualificación
4. Presencial
5. Duración mínima 90 horas
6. Gratuita
7. Transversal o específica

## Características de esta oferta y su programación:

- Oferta planificada del SEF
- Territorialización de la oferta
- Podrán contemplar la realización de prácticas profesionales no laborales en empresas.

## Proyectos de Formación

Consisten en actuaciones combinadas de acciones dirigidas prioritariamente a la formación de trabajadores desempleados con otras acciones complementarias a la formación, planificadas para un sector de actividad, ámbito geográfico o colectivo concreto, cuyo fin sea la formación y la inserción laboral, ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena.

Entre los proyectos de formación podemos encontrar los siguientes Programas:

- **Formación y orientación para jóvenes emprendedores**, compuesto por planes integrales de formación, asesoramiento, orientación y acompañamiento dirigido a jóvenes emprendedores, desempleados, menores de 35 años, con interés por la creación de nuevas empresas.
- **Formación e inserción laboral**, con la finalidad de facilitar la integración socio-laboral de trabajadores desempleados pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión social. Se desarrollan acciones de formación dirigidas a esos colectivos combinadas con otras acciones complementarias a la formación que faciliten su inserción. Entre dichas actuaciones pueden contemplarse:
  1. Acciones de formación dirigida a facilitar el acceso a la formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad combinada entre otras acciones con un Taller para el desarrollo de Competencias Básicas para el empleo.
  2. Acciones formativas distintas al anterior, combinadas con otras actuaciones que faciliten su inserción, entre las que podemos encontrar:
    - a) Prácticas Profesionales no laborales en empresas.
    - b) Acciones de acompañamiento y apoyo a la inserción.
    - c) Evaluación del programa y resultados de Inserción.
    - d) Acciones de desarrollo de competencias sociales básicas y relacionadas con la profesionalidad.
- **Formación y orientación para emprendedores**, con la finalidad de fomentar el empleo en sectores emergentes y la creación de empresas relacionadas con los mismos.

Son planes integrales de formación, asesoramiento, orientación y acompañamiento dirigidos a emprendedores, desempleados, de 35 años en adelante, con interés en la creación de nuevas empresas
- **Formación e inserción laboral para parados de larga duración, mayores de 45 años.**

Compuesto por acciones de formación dirigidas a este colectivo combinadas con otras acciones complementarias a la formación que faciliten su inserción.

Entre dichas actuaciones se desarrollarán:

- a) Prácticas profesionales no laborales en empresas.
- b) Acciones de acompañamiento y apoyo a la inserción en sectores de actividad diferentes al de procedencia del trabajador.
- c) Evaluación del programa y resultados de Inserción.

## Planes de formación para trabajadores ocupados

### Oferta formativa para los trabajadores ocupados

Esta formación, basada en un diagnóstico previo de necesidades del mercado laboral, está orientada a atender los objetivos de productividad y competitividad de las empresas, sus necesidades de adaptación a los cambios en los sectores productivos, la promoción profesional y al desarrollo personal de los trabajadores, formación que se desarrolla de forma complementaria a la programada por las empresas, mediante acciones de carácter sectorial y transversal.

El objetivo prioritario de estos planes es la formación en competencias transversales a varios sectores de la actividad económica o de competencias específicas de un sector para el reciclaje y recualificación de trabajadores de otros sectores, así como la formación en un sector productivo concreto.

Es gratuita para sus alumnos pudiendo participar también los desempleados, en función del límite que se establezca reglamentariamente y que será acorde con la coyuntura del mercado laboral.

Los Planes de formación que se ofertan en la Región de Murcia, dependiendo de las acciones formativas y de los destinatarios de los mismos, son:

**a) Intersectoriales**, compuestos por acciones formativas de carácter transversal, entendiéndose como aquellas que van dirigidas al aprendizaje de competencias de varios sectores de la actividad económica o de competencias específicas de un sector para el reciclaje de trabajadores de otros sectores, incluida la formación dirigida a la capacitación para la realización de funciones propias de la representación legal de los trabajadores.

**b) Intersectoriales dirigidos a trabajadores autónomos y de economía social**, dirigidos a trabajadores ocupados de estos colectivos, para la formación en competencias transversales a varios sectores de la actividad económica o de competencias específicas de un sector para el reciclaje de trabajadores de otros sectores, incluida la formación dirigida a la capacitación para la realización de funciones propias de la representación legal de los trabajadores.

**c) Sectoriales** compuestos por acciones formativas dirigidas a la formación de trabajadores de un sector productivo concreto, con el fin de desarrollar acciones formativas de interés general para dicho sector y satisfacer necesidades específicas de formación del mismo. Además de:



- **Sectoriales específicos** para la obtención de carnés o habilitaciones profesionales:
  - Utilización de productos fitosanitarios

**d) Actualización de las competencias profesionales**, planes de formación dirigidos a mejorar el nivel de cualificación profesional de los trabajadores

## Características de la Oferta formativa dirigida a trabajadores ocupados

- Acciones formativas dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad de las distintas familias profesionales, así como sus módulos y unidades formativas, acciones correspondientes a especialidades del Catálogo de Especialidades Formativas del Servicio Público Estatal de Empleo y otras especialidades propias del Servicio Regional de Empleo y Formación, especialidades referidas a acciones formativas prioritarias en los planes de referencia intersectoriales y sectoriales, de ámbito estatal no vinculadas a certificados de profesionalidad así como las relacionadas y otras especialidades formativas propuestas por las entidades de formación.
- Presencial, a distancia mediante teleformación o de forma mixta
- Gratuita
- Transversal o específica
- Duración mínima 4 horas y máxima 270 horas

**Colectivos prioritarios.** Tendrán prioridad para participar en los planes de formación, frente a los demás trabajadores: los que formen la plantilla de las pequeñas y medianas empresas, especialmente las de menos de cincuenta trabajadores, las mujeres, las personas con discapacidad, los mayores de 45 años y los trabajadores no cualificados.

**Para todas las acciones:**

**Medidas de apoyo a la formación.** Los alumnos desempleados participantes en las acciones formativas dirigidas a desempleados, en los proyectos de formación, así como en los planes de formación de ocupados subvencionados podrán solicitar las ayudas y/o becas recogidas en la normativa correspondiente del Servicio Regional de Empleo y Formación, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos para ello.

## Como puedo acceder a esta formación

Los trabajadores que deseen participar en alguna de las acciones formativas deben presentar una solicitud, en el modelo oficial establecido, a las entidades de formación beneficiarias de los programas formativos.

Requisitos de acceso generales:

- A nivel académico cumplir los requisitos de acceso para la acción formativa
- Estar inscrito como desempleado en Oficinas de Empleo del Servicio Regional de Empleo y Formación.
- Para trabajadores en activo, afiliados a cualquiera de los regímenes existentes de la Seguridad Social, sea cual sea el tamaño de la empresa y el sector al que ésta pertenezca, cuyo centro de trabajo se encuentre en la Región de Murcia. En los planes de formación intersectoriales: los trabajadores de la Administración Pública y mutualistas podrán participar en cupo restringido.
- Formar parte del colectivo o sector al que está dirigido la acción.

## Acreditación de la Formación

La formación para el empleo relacionada con el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales se acredita mediante la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad o de sus acreditaciones parciales acumulables.

En la formación no vinculada a la oferta formativa de los certificados de profesionalidad debe entregarse a cada participante que haya finalizado la acción y superado la formación con evaluación positiva un diploma acreditativo

## Formación programada por las empresas para sus trabajadores.

La formación ayuda a las empresas a incrementar su competitividad y productividad, desarrollando las competencias y cualificaciones de sus asalariados.

Para ello, disponen de una ayuda económica que se hace efectiva mediante bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.

La empresa puede decidir qué formación necesita, cómo y cuándo la realiza y organizarla bien por sí misma, bien agrupándose con otras empresas delegando todos los trámites en una entidad organizadora.

Incluye los Permisos Individuales de Formación (PIF) que la empresa autoriza a un trabajador para que curse estudios con acreditación oficial, incluidos los títulos y los certificados de profesionalidad.

Esta iniciativa sirve para responder a las necesidades formativas reales, inmediatas y específicas de las empresas ante los cambios de los sectores productivos, y para reforzar la capacidad de adaptación de sus trabajadores, aumentando su cualificación y su empleabilidad.

**Su principal objetivo es dar una respuesta inmediata a las necesidades cambiantes de los sectores productivos, reforzar su capacidad de innovación y satisfacer las necesidades de adaptación, cualificación y empleabilidad de los trabajadores**

## Características de la formación Programada por las empresas

Debe guardar relación con la actividad de la empresa y se desarrollarán con la flexibilidad necesaria en sus contenidos y en su momento de impartición para atender las necesidades de las empresas y ajustar las competencias de sus trabajadores a los requerimientos cambiantes.

- Su programación respetará el derecho de información y consulta a la Representación Legal de los Trabajadores.
- Duración mínima de las acciones formativas será 2 horas

Los servicios públicos de empleo, con la colaboración de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, promoverán las iniciativas

necesarias para facilitar y generalizar el acceso de las pymes a la formación de sus trabajadores

## Trabajadores destinatarios de la formación

- Los trabajadores asalariados de las empresas y entidades públicas no incluidas en el ámbito de aplicación de los Acuerdos de Administraciones Públicas.
- Los trabajadores fijos discontinuos en sus periodos de no ocupación.
- Los que accedan a situación de desempleo durante el periodo formativo.
- Los afectados por medidas temporales de suspensión de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Colectivos cuyo régimen de cotización contemple el pago de cuota de FP.

## Financiación

La iniciativa se financia con los fondos provenientes de la cuota de formación profesional que aportan las empresas y los trabajadores, de conformidad con los porcentajes establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

Las empresas disponen de un “crédito de formación” que pueden hacer efectivo mediante bonificaciones en las correspondientes cotizaciones empresariales a la Seguridad Social. Para cada ejercicio se establece el crédito mínimo de formación en función del número de trabajadores que las empresas tengan en sus plantillas, que podrá ser superior a la cuota de formación ingresada por las empresas a la Seguridad Social.

En el caso de pertenecer a un grupo de empresas, cada empresa podrá disponer del importe del crédito que corresponda al grupo con el límite del 100% de lo cotizado por cada una de ellas.

Las empresas participarán con sus propios recursos en la financiación de la formación sus trabajadores según los porcentajes mínimos que sobre el coste total de la formación se establecen en función de su tamaño, a excepción de las empresas de 1 a 5 trabajadores que resultan exentas de esta obligación.

Las empresas de menos de 50 trabajadores podrán acumular su crédito hasta un máximo de tres años, siempre que lo comuniquen según su procedimiento.

## Permisos Individuales de Formación (PIF)

Se entiende por Permiso Individual de Formación (PIF) aquel por el que la empresa autoriza a un trabajador la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluidas las correspondientes a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal.

Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de las realizadas mediante la modalidad a distancia convencional o de teleformación.

Para su financiación, las empresas cuentan con un crédito adicional por formación

Cuando la empresa conceda al trabajador un Permiso Individual de Formación, se entenderá cumplido el derecho del mismo al permiso retribuido de 20 horas anuales de formación contemplado en el Estatuto de los Trabajadores.

## Organización de la formación

Las empresas pueden organizar la formación por sí mismas, empleando medios propios o externos para impartir la formación. En el caso de grupos de empresa, cualquiera de las empresas del grupo, por sí misma puede organizar la formación empleando medios propios o externos para impartir la formación.

Las empresas pueden optar por encomendar la organización de la formación a una entidad externa. La entidad organizadora será la que contrate a la entidad formadora acreditada y/o inscrita que imparta las acciones formativas, salvo que se trate de la misma entidad.

Las empresas de menos de 100 trabajadores podrán agruparse con criterios territoriales o sectoriales y serán gestionadas con el apoyo de las organizaciones empresariales y sindicales, entre otras (art.9.4)

Entidades organizadoras: La propia empresa o cualquiera de las empresas de un grupo, las organizaciones empresariales o sindicales, las estructuras paritarias constituidas en el ámbito de la negociación colectiva, las asociaciones de autónomos y de economía social, otras entidades externas, incluidas las entidades de formación acreditadas y/o inscritas en el correspondiente Registro.

## Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE)

La Fundación Estatal para la Formación en el Empleo es una entidad privada no lucrativa que pertenece al sector público estatal, se rige por la Ley 50/2002 de Fundaciones y su Patronato está constituido por la Administración General del Estado, por las comunidades autónomas y por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

La Fundación Estatal actúa como entidad colaboradora y de apoyo técnico al Servicio Público de Empleo Estatal en materia de formación profesional para el empleo y tendrá funciones de apoyo al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el desarrollo estratégico del sistema.

Sus fines esenciales son los siguientes:

- La mejora de la formación profesional de los recursos humanos de las empresas.
- La adaptación de los trabajadores y de las empresas a la evolución de la sociedad basada en el conocimiento.
- La contribución a asegurar la formación a lo largo de toda la vida.

Sus funciones se establecen en el artículo 25 de la Ley 30/2015 que se concretan en un conjunto de actividades de gestión, apoyo técnico e investigación, impulso y difusión, y las relacionadas con la prospección y evaluación de la formación. Se desarrollan en sus estatutos y en los correspondientes convenios con las instituciones con las que colabore.

Principales Actividades:

- Impulso de la formación para el empleo
- Gestión de las iniciativas de formación
- Anticipación de necesidades formativas y reconocimiento de las competencias adquiridas
- Consolidar a la Fundación como referente institucional e internacional del sistema de formación en el empleo

La Fundación colabora con el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en sus actividades de planificación, programación, gestión, evaluación, seguimiento y control de las iniciativas de formación estatal, así como en la confección del informe anual sobre dichas actividades.

Como entidad colaboradora, la Fundación desarrolla la gestión de las convocatorias de subvenciones públicas que se realicen por el SEPE y, en concreto, elabora la instrucción de los procedimientos y de las propuestas relativas a la resolución y justificación de las subvenciones.

Además, apoya a dicho organismo en el diseño y puesta en marcha de los medios telemáticos necesarios para realizar las comunicaciones de inicio y finalización de las acciones formativas programadas por las empresas.

En la página web de la Fundación, [www.fundae.es](http://www.fundae.es), se encuentran la aplicación telemática, los manuales y los recursos necesarios para gestionar esta iniciativa.

La aplicación también permite calcular el crédito asignado a cada empresa en función de su plantilla media y de la cuantía ingresada en la seguridad social en concepto de formación profesional el año anterior. Si la empresa concede Permisos Individuales de Formación (PIF) existe además un crédito adicional.

## Prácticas profesionales no laborales

Prácticas profesionales no laborales vinculadas a acciones formativas

### ¿Cuál es el objetivo de su realización?

- Favorecer el desarrollo de los recursos humanos de manera acorde a las necesidades productivas de las empresas, estableciendo contacto directo entre los alumnos y el mercado laboral actual, fomentando la adquisición de una experiencia que favorezca su futura inserción profesional.

### ¿Qué tipos de prácticas profesionales no laborales existen y quien puede acceder a las mismas?

- Prácticas no laborales en empresas dirigidas a **alumnos desempleados** inscritos como demandantes de empleo que hayan superado con evaluación positiva y/o hayan sido declarados aptos en una acción formativa desarrollada en el marco de la Formación Subvencionada por el Servicio Regional de Empleo y Formación.
- Prácticas en empresas dirigidas a **alumnos** pendientes de realizar el "módulo de de prácticas profesionales no laborales", que hayan sido aptos en el resto de módulos de las acciones formativas conducentes a la obtención de un certificado de profesionalidad.



### ¿Qué ventajas ofrecen a los alumnos?

- Aplicar lo aprendido y demostrar las capacidades adquiridas en la acción formativa.
- Mejorar el nivel de cualificación técnica.
- Conocer la organización socio-laboral del sector, un centro de trabajo o empresa tipo.
- Adquirir madurez para futuros aprendizajes y adaptar sus capacidades a los cambios del sector productivo.
- Mejorar sus posibilidades de empleabilidad y favorecer la contratación.
- Completar el itinerario de un certificado de profesionalidad.



## ¿Qué ventajas ofrecen para las empresas?

- Formar en sus técnicas y procesos a futuros trabajadores, en el caso de una posterior contratación reducirá el tiempo de adaptación a su empresa y los costes de selección de personal.
- Cubrir sus necesidades futuras con profesionales cualificados y aumentar su competitividad en el mercado y su capacidad de innovación.
- Invertir en formación asegura rendimientos futuros.
- Tanto durante el programa de prácticas como a su finalización, la empresa puede decidir la contratación del alumno, bajo cualquiera de las modalidades existentes, pudiendo acogerse a los incentivos de contratación que existan en la legislación vigente.

## ¿Cuáles son las características generales de las Prácticas Profesionales no laborales?

- El alumno contará con un tutor en la empresa y un tutor en la entidad de formación que efectuará el seguimiento de la realización práctica.
- La duración y el programa de las prácticas será determinada por los contenidos del módulo de formación práctica de la especialidad formativa o del módulo de prácticas profesionales no laborales vinculados conducentes a la obtención de un certificado de profesionalidad, siempre acordado con la empresa.
- El tutor de las prácticas designado por el centro de formación, será el responsable de acordar el programa formativo con la empresa y de realizar, junto con el tutor designado por la empresa el seguimiento y la evaluación del Alumno. Para establecer el programa formativo se considerarán las capacidades, criterios de evaluación y contenidos establecidos para este módulo en el certificado de profesionalidad. Dicho programa ha de incluir criterios para la evaluación, observables y medibles.
- Las prácticas se realizarán a la finalización de la acción formativa siempre que se haya superado con evaluación positiva, en el caso de la realización del módulo de formación práctica de certificados de profesionalidad su plazo de inicio no será superior a cuatro meses desde la finalización del último módulo formativo. Para la ampliación de este plazo o para la realización simultánea con la formación se deberá solicitar autorización al SEF por parte de la entidad de formación.

- La relación entre empresa y alumno se formaliza mediante la firma de un convenio/acuerdo de cooperación educativa, que se acompañará de un programa de prácticas, una vez finalizadas y tras la realización del informe final con evaluación positiva, el alumno recibirá un certificado acreditativo de dichas prácticas.
- La realización de las prácticas no suponen relación laboral entre la empresa y el alumno, por lo tanto no existe vinculación económico-laboral y no requieren remuneración económica.
- Los alumnos tendrán cubierto el riesgo de accidente derivado de la asistencia a las prácticas en empresas y podrán tener derecho a las becas y/o ayudas previstas para la asistencia a acciones formativas.

## Formación en alternancia con el empleo

La Formación en Alternancia es aquella que tiene por objeto contribuir a la adquisición de las competencias profesionales de la ocupación mediante un proceso mixto, de empleo y formación, que permite al trabajador compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo.

Se desarrollará a través de la formación de los contratos para la formación y el aprendizaje y de programas públicos de empleo-formación, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

Esta formación incluye las acciones formativas de los contratos para la formación y el aprendizaje, y los programas públicos de empleo-formación.

## Contratación para la formación y el aprendizaje

El contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores, en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa, con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

- Este es un instrumento destinado a favorecer la inserción laboral de los jóvenes.
- Tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa.
- La actividad formativa se recibe en el marco:
  - del sistema de formación profesional para el empleo (Certificados de profesionalidad) o
  - del sistema educativo (Título de Formación Profesional)

## Requisitos de los trabajadores:

- Que no tengan cualificación para un contrato en prácticas.
- Entre 16 y 25 años (menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%).

- Sin límite de edad para personas con discapacidad, colectivos de exclusión social en empresas de inserción y alumnos de Escuelas-Taller, Casas de Oficio Talleres de Empleo y Programas de Empleo-Formación.

**Duración:** Mínimo 1 año – máximo 3 años (Mínimo 6 meses por convenio colectivo).

**Salario:** No inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

### Incentivos para la empresa:

- **Reducción de las cuotas empresariales** al 100% para empresas de menos de 250 trabajadores y del 75% para empresas de más de 250 trabajadores.
- **Financiación de la formación:** bonificaciones en las cuotas empresariales por un número de horas equivalente a porcentajes de la jornada laboral
  - Bonificación adicional para financiar los **costes de tutorización**
- Si se transforma en indefinidos durante 3 años: 1500 € o 1800 € para mujeres.

### Beneficios para el trabajador:

- Reducción del 100% de la cuota del trabajador
- Total protección social
- Desempleo
- Cualificación profesional

### Aspectos formativos

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con la actividad formativa.

El objetivo de la formación es la cualificación profesional de las personas trabajadoras

Podrá incluir formación complementaria que esté incluida en el [Catálogo de Especialidades Formativas](#).

En el sistema de formación para el empleo, se podrá impartir en modalidad presencial o teleformación en los [centros acreditados/inscritos](#).

Enlace informativo, click en la imagen



## Programa mixto de empleo y formación (PMEF)

Este programa tiene como finalidad la inserción laboral de personas desempleadas mediante su cualificación profesional en alternancia con el trabajo efectivo. Su objetivo es mejorar la ocupabilidad de los desempleados a través de su participación en obras o servicios de utilidad pública o interés social, cuya realización contemple especialidades que dispongan de los correspondientes certificados de profesionalidad

Durante su desarrollo, las personas participantes reciben formación profesional para el empleo en alternancia con el trabajo y la práctica profesional. Igualmente, reciben a lo largo de todo el proyecto, orientación, asesoramiento e información profesional que les capacite, tanto para la búsqueda de empleo por cuenta ajena, como para el establecimiento por cuenta propia.

Atendiendo a sus propias peculiaridades, en la Región de Murcia, en este programa se establecen dos tipos de colectivos perfectamente diferenciados, y que son objeto de regulación específica:

[Programa Mixto de Empleo-Formación para Jóvenes menores de 25 años. \(PMEF-JV\)](#)

[Programa Mixto de Empleo-Formación para Jóvenes incluidos en la lista única de demanda del Sistema Nacional de Garantía Juvenil \(PMEF-GJ\)](#)

[Programa Mixto de Empleo-Formación para personas desempleadas de 25 o más años. \(PMEF-MY\)](#)

## Otras características del programa mixto de empleo y formación

### *Requisitos del alumnado-trabajador*

#### **Requisitos.**

- Personas desempleadas, no ocupadas, e inscritas en las Oficinas de Empleo del SEF, y estar disponibles para el empleo para los proyectos de PMEF-JV y PMEF-MY.

- Jóvenes desempleados beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil

Tener una edad de:

- Cumplidos 16 años y menos de 25 años para los proyectos de PMEF- JV.

- La establecida en el artículo 88 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia respecto del colectivo de jóvenes, respecto del colectivo de jóvenes en él regulado, para los proyectos PMEF-GJ.

- Entre 25 y 54 años para los proyectos de PMEF-MY.

Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

En su caso, disponer de los requisitos mínimos de acceso a la formación que establecen los certificados de profesionalidad según los niveles de cualificación profesional, que quedan recogidos en el correspondiente Real Decreto que regula el certificado de profesionalidad de la familia profesional correspondiente.

- Cumplir los requisitos establecidos en la normativa de aplicación para formalizar un contrato para la formación y el aprendizaje por al menos el tiempo que reste desde la incorporación del alumno trabajador hasta la finalización del proyecto.

- Carecer de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo que habilite para concertar un contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente

- Carecer de una cualificación profesional igual o superior en el área profesional a la que se adquirirá en el desarrollo del proyecto de la correspondiente especialidad.

- Excepto para los certificados de profesionalidad de nivel 3, carecer de una titulación académica de nivel de diplomatura, licenciatura, grado, master o cualquier otra titulación equivalente a estas ya que estos programas van dirigidos a personas que, con carácter general, no disponen de una cualificación profesional.

## Selección

Criterios para la preselección del personal desempleado por la Oficina de Empleo.

### A) Para los proyectos PMEF-JV y PMEF-MY

Las Oficinas de empleo preseleccionarán a las personas que cumplan los requisitos señalados, de entre los desempleados que se les haya planificado en su itinerario o clasificación profesional su participación en este tipo de programas (servicio requerido) aplicando por orden descendente los siguientes criterios, referidos a la fecha de la presentación de las ofertas para su gestión en las Oficinas de Empleo:

a. Adecuación al puesto. Se considerará que reúne este requisito cuando en la planificación del itinerario o clasificación profesional se haya dispuesto su participación en especialidades ET.CO.TE dentro de las familias profesionales de las que formen parte el certificado de profesional del proyecto. En el caso de no disponer de candidatos suficientes, se ampliará con el resto de demandantes que dispongan en el servicio requerido la realización de este programa, independientemente de la familia profesional del que forme parte la especialidad solicitada por el demandante de empleo.

b. Que no hayan participado en ninguno de los programas de ET y TE o

PMEF; de Iniciativas de Desarrollo Rural “Consejos Comarcales de Empleo”; Empleo Público Local e Institucional y entidades sin ánimo de lucro que se hubieran podido convocar en los dos ejercicios anteriores al de la convocatoria en la que se haya aprobado el proyecto PMEF.

c. Que no sean beneficiarias de prestación contributiva por desempleo o subsidio por desempleo.

d. Cuando, aplicados los criterios “a”, “b” o “c” anteriores, existiesen más demandantes que candidatos a enviar, se seleccionarán atendiendo al mayor período ininterrumpido de inscripción de la demanda de empleo, desde su última fecha de inscripción

**B) En los proyectos PMEF-GJ**, el criterio de selección, de acuerdo con lo previsto en el apartado 3 del artículo 105 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, será siguiendo el siguiente orden de prelación

a) Tendrán prioridad aquellos beneficiarios inscritos antes de la resolución de convocatoria del programa que se regula en esta

orden y reúnan los requisitos específicos exigidos en esta orden.

b) Seguidamente se priorizarán los jóvenes beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, en cuyo

Itinerario se haya planificado su participación en este tipo de programas y reúnan los requisitos específicos exigidos en la orden. En caso de no alcanzarse el número de candidatos necesario, éste se cubriría con el resto de participantes que reúnan los requisitos específicos exigidos en esta orden.

c) Aquellos que estén más próximos a cumplir la edad máxima prevista en el sistema.

d) Cuando, aplicados los criterios "a", "b" o "c" anteriores, existiesen más demandantes que candidatos a enviar, se seleccionarán atendiendo al mayor período de inscripción en la lista única de Garantía Juvenil.

La Oficina de Empleo, de acuerdo con el perfil solicitado, efectuará los sondeos necesarios para realizar la preselección de los posibles candidatos que cumplan los requisitos y con los criterios señalados

a) La Oficina de Empleo que gestione la oferta preseleccionará tantos candidatos por puestos de trabajo que contemple el proyecto como le sean requeridos por la entidad beneficiaria, que al menos será de dos por puesto y con los siguientes límites:

- Hasta 15 participantes en especialidad: Máximo 4 por puesto.
- Más de 15 y menos de 30 participantes en especialidad: Máximo 3 por puesto.
- De 30 o más participantes en especialidad: Máximo 2 por puesto.

b) En las ofertas presentadas, la Oficina de Empleo utilizará para el sondeo el ámbito de búsqueda correspondiente al municipio o municipios del puesto de trabajo para seleccionar el número de candidatos solicitados por la entidad beneficiaria. Cuando no existiesen suficientes candidatos para alcanzar este número pero que excedan de los requeridos por el proyecto, la Oficina de Empleo los enviará directamente, sin que sea preciso ampliar la búsqueda.

Cuando aplicado este criterio, no se alcanzase el mínimo de candidatos requeridos por el proyecto, se preseleccionarán directamente los correspondiente al municipio o municipios del puesto de trabajo, y los que resten se seleccionarán, en la proporción requerida por la entidad beneficiaria, ampliando el ámbito de búsqueda a otros municipios, priorizando los más próximos.

c) Como resumen del proceso de preselección, la Oficina de Empleo remitirá a la unidad instructora de la Subdirección General de Empleo del SEF un informe de



gestión de la oferta donde se incluirán los datos de registro, sondeos y emparejamientos realizados, y demandantes enviados.

Para los proyectos PMEF-JV y PMEF-MY se establece una reserva del treinta por ciento sobre el total de los candidatos a enviar a favor de las Mujeres víctimas de violencia de género. Para su selección se aplicarán, por orden descendente, los mismos criterios establecidos

Enlace informativo, click en la imagen

