

**El nuevo Marco Normativo:**

# **La formación para las empresas**

2016

# Índice

---

<b>1. Razones, objetivos y claves de la reforma de la formación para el empleo</b>	<b>1</b>
<b>2. Gobernanza del Sistema de la Formación Profesional para el Empleo</b>	<b>4</b>
<b>3. Marco general: Planificación de la formación profesional para el empleo</b>	<b>5</b>
<b>4. La formación programada por las empresas: en particular por el grupo de empresas</b>	<b>7</b>
4.1. Trabajadores receptores de la formación	8
4.2. Financiación de las acciones formativas: Determinación del crédito de bonificaciones	9
4.3. Módulos económicos (máximos y específicos), costes de la formación y cofinanciación privada	10
4.3.1 Cofinanciación privada	13
4.3.2 Ejemplo práctico de cálculo de costes en la formación programada por la empresa	14
4.4. Permisos retribuidos y formación programada por las empresas	15
4.5. Información y consulta de los representantes de los trabajadores	10
4.6. Modalidades de Formación	15
4.7. Organización de la formación: Las “entidades organizadoras”	16
4.8. La impartición de la formación: “La entidad de formación”	16
4.9. Seguimiento y control de la formación; refuerzo del control y la capacidad sancionadora	17
<b>5. Infracciones y sanciones</b>	<b>19</b>
5.1. Nuevos incumplimientos de los sujetos responsables considerados infracciones graves	19
5.2. Nuevos incumplimientos de los sujetos responsables considerados infracciones muy graves	20
5.3. Sanciones accesorias	22
<b>6. Conclusiones</b>	<b>24</b>

# Razones, objetivos y claves de la reforma de la formación para el empleo

Es esencial el papel de la formación profesional para el empleo en la articulación de los cambios que necesita nuestro modelo productivo para situar a España en una senda sostenible de crecimiento y generar empleos estables y de calidad. **Para**

**Para una recuperación sostenida de nuestra economía es necesario potenciar el capital humano y su empleabilidad mediante la mejora de sus capacidades y competencias profesionales**

**una recuperación sostenida de nuestra economía es necesario potenciar el capital humano y su empleabilidad** mediante la mejora de sus capacidades y competencias

profesionales. Asimismo, es necesaria una adecuación entre la oferta y la demanda de cualificaciones, lo que requiere anticiparse a las necesidades demandadas por las empresas y ofrecer a los jóvenes y a la población trabajadora en general una formación ajustada a esas necesidades.

El sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral ha permitido la mejora de la empleabilidad y la cualificación de muchos trabajadores de nuestro país en los últimos 20 años y ha servido para avanzar en la vinculación de la formación con la negociación colectiva. Además, ha permitido la difusión y universalización de una cultura de formación que alcanza a más de cuatro millones de trabajadores al año en la actualidad y a más de 478.000 empresas participantes sólo en la denominada «formación de demanda».

Ha sido un modelo de gestión compartida entre las Administraciones públicas (Administración General del Estado y comunidades autónomas) y los interlocutores sociales, que ha permitido avanzar en la mejora de las competencias profesionales de los trabajadores y la competitividad de las empresas españolas. No obstante, el sistema ha puesto de manifiesto determinadas debilidades e **ineficiencias que de manera urgente se abordaron normativamente mediante el RDL 4/2015, de 22 de marzo**, que daba respuesta inmediata y de una manera más eficaz y eficiente a las necesidades formativas de los trabajadores y del sistema productivo, **convalidado casi**

**en su totalidad por 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.

Las anteriores carencias detectadas debilitaron el sistema de formación hasta ahora vigente para afrontar los retos que plantea la actual etapa de recuperación económica y las tendencias que influirán en la dinámica del mercado de trabajo español y de los sectores productivos en los próximos años.

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

Mediante la aprobación del RDL 4/2015, de 22 de marzo, (en adelante RDL, con validez desde el 23 de marzo) y la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, entra en vigor el **nuevo sistema** de formación profesional para el empleo, que plantea **una reforma integral** respecto del anterior, **si bien conserva los rasgos esenciales**. Las causas que subyacen en la reforma son múltiples, principalmente, lo limitado de la oferta formativa anterior y su escasa adecuación a las necesidades del tejido productivo, seguramente propiciada por la débil competencia entre los proveedores de la formación, lo que ha encarecido los servicios generando un coste económico muy elevado; a la vez que la excesiva subcontratación generaba

## Razones, objetivos y claves de la reforma de la formación para el empleo

---

pérdidas de eficiencia. En total, en 2014 se destinaron 2.280 millones de euros desde la Administración General del Estado para formación profesional para el empleo: el 25% se destinó a formación de demanda, el 60% a formación de oferta gestionada por las CC.AA y el 15% a formación programada desde la Administración General del Estado.

La transformación del modelo de formación profesional para el empleo no acaba con **la aprobación del RDL 4/2015 y la Ley 30/2015**. En su **desarrollo**, en un futuro próximo, se aprobará **un nuevo real decreto y una orden ministerial** que derogarán la totalidad del marco jurídico todavía vigente, constituido por el Real

Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se ha regulado el subsistema de formación profesional para el empleo, y todas las normas que lo desarrollan. Sin embargo, este

desarrollo normativo posterior no debía demorar la puesta en marcha de los elementos esenciales del nuevo modelo de formación profesional para el empleo, que son de aplicación a partir de la **entrada en vigor** del RDL 4/2015, como se ha dicho **el 23 de marzo de 2015**. Se mantendrá vigente el citado Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, así como su normativa de desarrollo, sólo en aquellos aspectos en los que no pueda ser de aplicación directa lo establecido por la Ley 30/2015 hasta tanto no se desarrolle reglamentariamente lo previsto en la misma, detallándose las previsiones que sí serán de aplicación directa para mayor seguridad jurídica (disposición transitoria primera de la Ley 30/2015).

Como novedad, el sistema da cobertura a empresas y trabajadores de cualquier parte del territorio del Estado español y responde a una

acción coordinada, colaborativa y cooperativa entre las Administraciones competentes y los demás agentes que intervienen en el mismo para garantizar la unidad de mercado y un enfoque estratégico de la formación, respetando el marco competencial existente. Se dota de **un nuevo enfoque** a las iniciativas de formación profesional para el empleo, **situando a las propias empresas y a los trabajadores en el centro del sistema**, a la vez que se articulan una serie de previsiones sobre el control de la formación y el régimen sancionador, con el objetivo de evitar el fraude en la gestión de los fondos de formación profesional para el empleo.

La normativa persigue varios objetivos estratégicos:

1. La contribución efectiva de la formación a la competitividad de las empresas.
2. El fortalecimiento de la negociación colectiva en la adecuación de la oferta formativa a los requerimientos del sistema productivo.
3. La eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos.
4. La garantía del ejercicio del derecho a la formación de los trabajadores, empleados y desempleados, en particular, de los más vulnerables.

Los paradigmas claves entorno a los cuales gravita la reforma son:

**El centro de gravedad de la reforma se sitúa en el impulso a la formación programada por la empresa para sus propios trabajadores**, como vía ágil y flexible de responder a las necesidades más inmediatas y cercanas a empresas y trabajadores. Se apuesta claramente por la internalización por la empresas de la actividad formativa, permitiendo la descentralización mediante contratación externa pero como segunda opción.

---

**Se dota de un nuevo enfoque a las iniciativas de formación profesional para el empleo, situando a las propias empresas y a los trabajadores en el centro del sistema**

---

Razones, objetivos y claves de la reforma de la formación para el empleo



En el nuevo escenario normativo se instaura la concurrencia competitiva abierta a todos los proveedores de formación acreditados y/o inscritos, como norma general

En el nuevo escenario normativo se instaura la **concurrencia competitiva** abierta a todos los **proveedores de formación** acreditados y/o inscritos, como norma general para la gestión de los fondos destinados a financiar las programaciones formativas de las distintas Administraciones públicas. Este principio de concurrencia, que se ha introducido de manera gradual en las convocatorias de subvenciones durante los últimos años, se establece como rasgo básico transversal a la

gestión de la financiación por parte de todas las Administraciones competentes en materia de formación profesional.

Las entidades organizadoras asumen nuevas obligaciones y responsabilidades dejando de ser meras tramitadoras de bonificaciones.

Existe **corresponsabilidad sancionadora** de todos los sujetos implicados en el ciclo formativo.

Se refuerza el **régimen sancionador** y los **mecanismos de control del fraude** en la gestión de los fondos de formación.

Aún con las novedades incorporadas, el nuevo marco normativo conserva los rasgos esenciales del modelo anterior pero con permanentes llamadas a un futuro desarrollo reglamentario.

# Gobernanza del Sistema de la Formación Profesional para el Empleo

El **Consejo General del Sistema Nacional de Empleo** es el principal órgano de consulta y de participación de las Administraciones públicas y los interlocutores sociales. Cada Administración pública ha de velar por la programación, gestión y control de la formación profesional para el empleo en su ámbito competencial, en coherencia y coordinación con la correspondiente a otras Administraciones. En el

ámbito estatal, el Servicio Público de Empleo Estatal debe desarrollar total o parcialmente las funciones de programación, gestión y control de la formación profesional para el empleo en determinados supuestos, tales como programas o acciones formativas que trasciendan el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma o desarrolladas en el ámbito territorial de Ceuta y Melilla.

## Gobernanza del sistema de formación para el empleo.

### Regulación anterior

Fundación tripartita

### Nueva regulación R.D.L 4/2015 Y L. 30/2015

Fundación estatal para la formación en el empleo  
Entidad colaboradora del SEPE

#### ORGANO RECTOR

Patronato

- Presencia mayoritaria administración general del estado
- CC.AA
- Organizaciones empresariales más representativas
- Sindicatos más representativos

La **Fundación Estatal para la Formación en el Empleo** – órgano que sustituye a la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo – pertenece al sector público estatal y su Patronato va a estar constituido por la Administración General del Estado, por las CCAA y por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. La representación de la Administración General del Estado debe ser mayoritaria en dicho órgano y la presidencia la ostenta el titular de la Secretaría de Estado de Empleo.

Sin perjuicio de las competencias que se le atribuyan reglamentariamente, la Fundación, en todo caso, va a actuar **como entidad**

**colaboradora y de apoyo técnico del Servicio Público de Empleo Estatal** en materia de formación profesional para el empleo, previa suscripción del correspondiente convenio de colaboración.

Por último, y con las funciones de propuesta, información estudio y participación señaladas por la ley, en el marco de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, y mediante acuerdos específicos en materia de formación de igual ámbito, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el sector correspondiente pueden constituir Estructuras Paritarias Sectoriales con o sin personalidad jurídica propia.

# Marco general: Planificación de la Formación Profesional para el Empleo

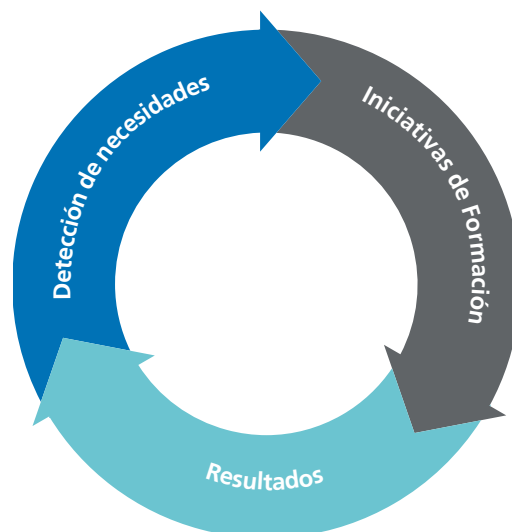
Se introducen elementos de **observación y prospección del mercado de trabajo**, para detectar los cambios en las demandas de cualificación y competencias del tejido productivo y las necesidades formativas

El Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral se constituye por el conjunto de iniciativas, programas e instrumentos que tienen como finalidad impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a las necesidades del mercado laboral y esté orientada a la

mejora de la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad empresarial, conforme a sus fines y principios.

Se introducen elementos de **observación y prospección del mercado de trabajo**, para detectar los cambios en las demandas de cualificación y competencias del tejido productivo y las necesidades formativas. Le corresponde al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través del observatorio del Servicio de Empleo Público Estatal, y con la colaboración de las comunidades autónomas y de los agentes sociales, desarrollar una función permanente de prospección y detección de necesidades formativas individuales y del sistema productivo, para anticipar y proporcionar respuestas efectivas a las necesidades de formación y recualificación en un mercado laboral cambiante, contribuyendo así al desarrollo profesional y personal de los trabajadores y a la competitividad de las empresas.

Planificación de la formación profesional para el empleo.



#### Detección de necesidades

Observatorio del SEPE  
Ministerio de Empleo y Seguridad Social, CC.AA y Agentes Sociales

#### Iniciativas de Formación

Resultados  
Escenario Plurianual e Informe Anual

## Marco general: Planificación de la Formación Profesional para el Empleo

---

**Los resultados de esa función se plasmarán en:**

1. El **escenario plurianual**, que actúa como marco de planificación estratégica de todo el sistema para asegurar que responda de forma dinámica a las necesidades formativas de empresas y trabajadores identificadas desde los distintos ámbitos competenciales y ofrecer una imagen de certidumbre y estabilidad a todos los agentes implicados en su desarrollo que permita la inversión en formación y la generación de estructuras estables en el tiempo. Se diseña por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, de las CCAA, otros departamentos ministeriales, así como de las organizaciones intersectoriales representativas de los trabajadores autónomos y de las empresas de la economía social, y con la colaboración de observatorios, estructuras paritarias sectoriales y expertos en la materia.
2. Un **informe anual**, del que se debe dar conocimiento al Consejo General de Formación Profesional y al Consejo General del Sistema Nacional de Empleo y que debe recoger, al menos, la identificación de las ocupaciones con mejores perspectivas de empleo, las necesidades formativas de los trabajadores y las recomendaciones concretas que han de ser referentes de la programación de la oferta formativa dirigida a trabajadores ocupados y desempleados. Hasta tanto no se elabore el escenario plurianual ni el informe anual de necesidades formativas van a tener la consideración de acciones prioritarias a efectos de la programación formativa, al menos, aquéllas relacionadas con las competencias de **idiomas, ofimática y tecnologías de la información y comunicación, conocimientos financieros, jurídicos y del funcionamiento de las Administraciones Públicas.**



# La formación programada por las empresas: en particular por el grupo de empresas

El marco normativo vigente incorpora un nuevo enfoque de las iniciativas de formación profesional para el empleo, situando, como se ha anticipado, a las propias empresas y a los trabajadores en el centro del sistema. Entre las entidades que podrán impartir formación para el empleo están incluidas las empresas que desarrollen acciones formativas para sus propios trabajadores, así como para trabajadores de su grupo o red empresarial, o para desempleados, bien con compromiso de contratación u otro acuerdo con los Servicios Públicos de Empleo. Para ello, podrán utilizar sus propios medios o recurrir a su contratación, siempre que sean adecuados para este fin.

El recién estrenado marco normativo plantea un nuevo papel de la formación que programa la empresa para sus propios trabajadores, llamada a ser la herramienta principal para ofrecer una respuesta inmediata a las necesidades cambiantes

de los sectores y reforzar su capacidad de innovación, al tiempo que se pretenden satisfacer las necesidades de adaptación,

**No será obligatorio que las acciones formativas estén referenciadas a las especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas**

de los trabajadores. Se trata de acciones de formación para el empleo que han de responder a las necesidades reales, inmediatas y específicas de las empresas y sus trabajadores, desarrollándose con la flexibilidad necesaria en sus contenidos y el momento de su impartición para atender las necesidades formativas de la empresa de manera ágil y ajustar las competencias de sus trabajadores a los requerimientos cambiantes. **No será obligatorio que las acciones formativas estén referenciadas a las especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas** cuya creación prevé la nueva normativa.

La detección de necesidades se realizará teniendo

en cuenta el referido escenario plurianual y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales, las organizaciones representativas de autónomos y de la economía social intersectoriales y cuantas organizaciones o entidades con acreditada experiencia en la materia se decida por las autoridades competentes.

En la programación de estas acciones formativas por la empresa se debe solicitar de forma preceptiva **informe a la representación legal de los trabajadores.**

Los servicios públicos de empleo promoverán las iniciativas necesarias para facilitar y generalizar el acceso de las pequeñas y medianas empresas a la formación de sus trabajadores. A tal fin, deberán prestarles asesoramiento y poner a su disposición la información necesaria acerca de las distintas iniciativas de formación profesional para el empleo y de las entidades formativas existentes para su impartición.

Las empresas y también los grupos de empresas podrán organizar la formación de sus trabajadores por sí mismas, así como impartir la formación empleando para ello medios propios o bien recurriendo a su contratación externa (art. 12 de la Ley 30/2015).

En el caso de grupo de empresas, la formación se podrá organizar de forma independiente por cada una o agrupándose algunas o todas ellas. En el caso de agruparse, cualquiera de las empresas del grupo podrá organizar la formación de los trabajadores del grupo por sí misma, así como impartir la formación empleando para ello medios propios o bien recurriendo a su contratación (art. 9. Ley 30/2015).

En el caso de no considerar acreditada la condición de grupo de empresas se tratará a todos los efectos a la entidad organizadora como una entidad externa, y por consiguiente los requisitos serán los establecidos en el RDL 4/2015 y el art. 12 de la Ley 30/2015 (Interpretación de la Fundación Tripartita).

## La formación programada por las empresas: en particular por el grupo de empresas

### Formación programada por las empresas



#### 4.1. Trabajadores receptores de la formación

En esta formación pueden participar los **trabajadores asalariados** que prestan sus servicios en empresas o en entidades públicas no incluidas en el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación en las Administraciones Públicas, incluidos los trabajadores fijos discontinuos en los períodos de no ocupación, así como los trabajadores que, durante su participación en esta formación, accedan a situación de desempleo y los trabajadores afectados por medidas temporales de suspensión de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en sus períodos de suspensión de empleo (art. 9 Ley 30/2015).

#### 4.2. Financiación de las acciones formativas: Determinación del crédito de bonificaciones

Las acciones de formación para el empleo programadas por la empresa se financiarán con las **bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social**, de las que son beneficiarias todas las empresas que tengan centros de trabajo en el territorio estatal, cualquiera que sea su tamaño y ubicación, que desarrollen formación para sus trabajadores y coticen por formación profesional (art. 4 Orden

2307/2007, por la que se desarrolló parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo). En el nuevo modelo todas las empresas participarán en alguna medida con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores.

Para la financiación de los costes de esta formación, anualmente, desde el primer día del ejercicio presupuestario, las empresas disponen de un **“crédito de formación”**, que pueden hacer efectivo mediante bonificaciones en las correspondientes cotizaciones empresariales a la Seguridad Social a medida que se realiza la comunicación de finalización de las acciones formativas.

El importe de este crédito de formación se va a obtener en función de las cuantías ingresadas por cada empresa el año anterior en concepto de cuota de formación profesional y el porcentaje que, en función de su tamaño, se establezca en la LPG de cada ejercicio. La Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio podrá establecer un crédito mínimo que podrá ser superior a la cuota de formación profesional ingresada por aquellas en el sistema de Seguridad Social (art. 9.4 de la Ley 30/2015).

Las empresas que cotizan por la contingencia de formación profesional dispondrán de un crédito para la formación de sus trabajadores de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 del Real Decreto-ley 4/2015, que resultará de aplicar a la cuantía ingresada por la empresa en concepto de formación profesional durante el año 2015 el porcentaje de bonificación que, en función del tamaño de las empresas, se establece a continuación: a) Empresas de 6 a 9 trabajadores: 100 por ciento b) De 10 a 49 trabajadores: 75 por ciento c) De 50 a 249 trabajadores: 60 por ciento d) De 250 o más trabajadores: 50 por ciento Las empresas de 1 a 5 trabajadores dispondrán de un crédito de bonificación por empresa de 420 euros, en lugar de un porcentaje (DA septuagésima primera de la LPG para 2016).

Las empresas disponen de un “crédito de formación”, que pueden hacer efectivo mediante bonificaciones en las correspondientes cotizaciones empresariales a la Seguridad Social a medida que se realiza la comunicación de finalización de las acciones formativas

## La formación programada por las empresas: en particular por el grupo de empresas

---

Porcentaje de “crédito para la formación” para el 2016. DA 71ª LPG año 2016

Plantilla	Crédito
De 6 a 9 trabajadores	100%
De 10 a 49 trabajadores	75%
De 50 a 249 trabajadores	60%
De 250 o más trabajadores	50%

---

Asimismo, podrán beneficiarse de un crédito de formación, en los términos establecidos en el Real Decreto-Ley 4/2015, las empresas que durante el año 2016 abran nuevos centros de trabajo, así como las empresas de nueva creación, cuando incorporen a su plantilla nuevos trabajadores. En estos supuestos las empresas dispondrán de un crédito de bonificaciones cuyo importe resultará de aplicar al número de trabajadores de nueva incorporación la cuantía de 65 euros (Disposición adicional septuagésima primera LPG para 2016).

**Las empresas de menos de 50 trabajadores** podrán comunicar, según el procedimiento que a tal efecto se establezca reglamentariamente y siempre dentro de los primeros meses de cada ejercicio presupuestario, su voluntad de reservar el crédito del ejercicio en curso para acumularlo hasta el crédito de los dos ejercicios siguientes con el objetivo de poder desarrollar acciones formativas de mayor duración o en las que puedan participar más trabajadores. Las cuantías no dispuestas en el último de los ejercicios mencionados se considerarán desestimadas por las empresas y no podrán recuperarse para ejercicios futuros (art. 9.4 Ley 30/2015). establecido en el artículo 10 del Real Decreto-ley 4/2015, que resultará de aplicar a la cuantía ingresada por la empresa en concepto de formación profesional durante el año 2015 el porcentaje de bonificación que, en función del tamaño de las empresas, se establece a continuación: a) Empresas de 6 a 9 trabajadores: 100 por ciento b) De 10 a 49 trabajadores: 75 por ciento c) De 50 a 249 trabajadores: 60 por ciento d) De 250 o más trabajadores: 50 por ciento. Las empresas de 1 a 5 trabajadores dispondrán de un crédito de bonificación por empresa de 420 euros, en lugar de un porcentaje (DA septuagésima primera de la LPG para 2016).

**Las empresas de menos de 100 trabajadores** podrán, a su vez, agruparse con criterios territoriales

o sectoriales con el único objetivo de gestionar de forma conjunta y eficiente sus respectivos créditos de formación (art. 9.4 Ley 30/2015).

A partir de 1 de enero de 2016, en 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 por cien de lo cotizado por cada una de ellas en concepto de formación profesional.

### 4.3. Módulos económicos (máximos y específicos), costes de la formación y cofinanciación privada

La empresa podrá utilizar su crédito de bonificaciones para formar al número de trabajadores de plantilla que considere oportuno ajustándose a los “módulos económicos” establecidos, entendiendo por tales el coste por participante y hora de formación que podrá ser objeto de financiación pública (art.7.1 Ley 30/2015). Los módulos económicos se aplicarán a todas las iniciativas de formación profesional para el empleo, incluida la formación de los empleados públicos.

Mediante orden del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, se fijarán en un futuro próximo **módulos económicos específicos para las distintas especialidades formativas incluidas en el Catálogo de Especialidades** Formativas, previsto en el nueva normativa pero todavía pendiente de desarrollo, previo estudio de su adecuación a los precios de mercado en función de la singularidad, especialización y características técnicas de aquéllas, así como de las modalidades de impartición. La citada norma reglamentaria futura establecerá los límites, máximo y mínimo, entre los que se podrán ajustar estos módulos específicos, conforme a criterios objetivos que deberán atender, entre otros aspectos, a la diferencia de precios de mercado en función de la especialidad formativa y del ámbito territorial

## La formación programada por las empresas: en particular por el grupo de empresas

en que se imparta. Dichos módulos específicos se actualizarán periódicamente (art. 7.2. Ley 30/2015).

Se encuentra también pendiente de desarrollo reglamentario la fijación de los nuevos módulos económicos máximos que serán de aplicación en la financiación de los costes de la actividad formativa realizada y justificada para aquellas especialidades o acciones formativas para las que no se hayan establecido los módulos específicos a los que acabamos de referirnos (art. 7.3 Ley 30/2015).

Entretanto no se produzca en este preciso ámbito el desarrollo reglamentario de la Ley 30/2015 y por tanto no pueda resultar de aplicación directa lo establecido en la misma respecto a los módulos

económicos, la disposición transitoria primera del RD 4/2015, aplicable a estos efectos, estableció que se mantendría vigente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, así como su normativa de desarrollo, por lo que aquí respecta en cuanto al importe de los módulos económicos máximos, el artículo 12 de la Orden 2307/2007, de 27 de julio.

**Los módulos económicos máximos previstos por participante y hora de formación** para acciones o especialidades que "no se hayan establecido los módulos específicos" (art. 8.3 del RDL 4/2015) se detallan a continuación con forme al contenido parcialmente vigente del art. 12 de la Orden 2307/2007, de Julio.

### Módulos Económicos Máximos

Modalidad de impartición	Nivel de formación	
	Básico	Superior
Presencial	9€	13€
Teleformación	7,5€	
A distancia convencional	5,5€	
Mixta	Se aplicarán los módulos anteriores en función de las horas de formación presencial y a distancia convencional o tele formación que tenga la acción formativa	

En las acciones formativas de las empresas cuyo inicio se haya comunicado a partir del 10 de septiembre de 2015, fecha de publicación de la Ley 30/2015, los módulos económicos vigentes se aplicarán por igual para todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño (Disposición transitoria primera de la Ley 30/2015). Derogando

las previsiones que al respecto contenía la Orden 2307/2007 en el propio art. 12.

Adicionalmente, conforme a la nueva Ley 30/2015, en

el importe de los módulos económicos estarán comprendidos tanto los **costes directos** como los **costes indirectos** de la actividad formativa.

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

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

**En el importe de los módulos económicos estarán comprendidos tanto los costes directos como los costes indirectos de la actividad formativa**

## La formación programada por las empresas: en particular por el grupo de empresas

A lo dicho hay que añadir que la Ley 30/2015 prevé que se establecerán también reglamentariamente las incompatibilidades entre conceptos financiados como costes indirectos y costes de organización de la formación

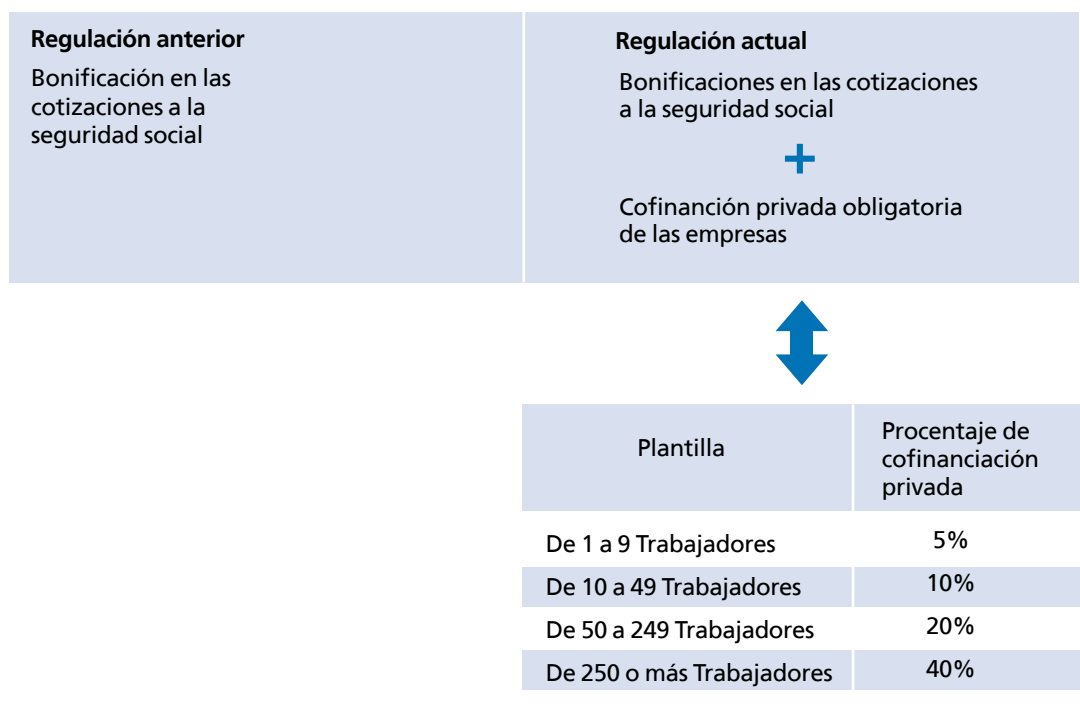
Recapitulando, el coste total de la formación se integra en el caso de impartición por la propia

empresa por los costes directos, indirectos y el importe de la cofinanciación (que se abordará a continuación en el apartado siguiente). En caso de impartición de la formación por entidad externa se integra por los costes directos, indirectos, por los costes de organización, con los límites más arriba señalados, y la cofinanciación de la empresa.

### 4.3.1. Cofinanciación privada

Como se ha señalado, en el nuevo modelo todas las empresas participarán en alguna medida con sus **propios recursos en la financiación** de la formación de sus trabajadores.

#### Financiación de la formación para el empleo programada por las empresas



Las empresas participarán con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores según los porcentajes mínimos que, sobre el coste total de la formación, se establecen en función de su tamaño (art. 9.5 Ley 30/2015).

Se considerarán incluidos en la cofinanciación privada los **costes salariales** de los trabajadores que reciben formación en la jornada laboral. A estos efectos, sólo podrán tenerse en cuenta las horas de dicha jornada en las que realmente los trabajadores participan en la formación.

La formación programada por las empresas: en particular por el grupo de empresas

**4.3.2. Ejemplo práctico de cálculo de costes en la formación programada por la empresa**

A continuación se incluye un ejemplo práctico de cálculo de costes en la formación programada por la empresa para ilustrar lo anteriormente explicado (interpretación de la Fundación Tripartita):

Crédito formativo: 3.000 €  
 Módulo económico 13 €\*10 participantes\* 10 horas de curso 1.300 €

Coste declarado por la empresa		Coste ajustado	Coste admitido limitado por el módulo económico
Coste directo	1.500 €	1.500 €	1.170 €
Coste indirecto	500 €	(*) 200 €	1.170 €
<b>Coste total actividad formativa</b>	<b>2.000 €</b>	<b>1.700 €</b>	<b>1.300 €</b>

(\*) Se corresponde al 10 por ciento del coste total de la actividad formativa declarada por la empresa  
 Importe máximo a bonificar, en este caso= 1.300 €  
 Importe que la empresa indica que se va a bonificar = 1.300 €  
 Cofinanciación privada= 400 €. Es la diferencia entre el coste ajustado (1.700 €) y el importe bonificado (1.300 €). En el supuesto de declarar costes salariales este importe incrementaría la cofinanciación privada.

Si las empresas encomiendan la organización de la formación a una entidad externa además se podrán imputar costes de organización con el límite del 10% del coste total de la actividad formativa. En el caso de las empresas entre 6 y 9 trabajadores de plantilla este límite podrá alcanzar un máximo del 15% y las empresas hasta 5 trabajadores de plantilla, un máximo del 20%. Para estos cálculos se tendrá en cuenta el coste admitido limitado por el módulo económico.

Coste declarado por la empresa		Coste ajustado	
Coste de organización	1.000 €	130 €	Se corresponde al 10% del coste admitido según módulo económico

En este caso, siguiendo los datos del primer cuadro y dado que existe la figura de entidad organizadora, el importe máximo a bonificar sería de: 1.300 € + 130 € = 1.430 € .  
 Importe que la empresa indica que se va a bonificar = 1.430 €

Cofinanciación privada= 400 €. Es la diferencia entre el coste ajustado (1.700 € + 130 €) y el importe bonificado (1.430 €). En el supuesto de declarar costes salariales este importe incrementaría la cofinanciación privada.

## La formación programada por las empresas: en particular por el grupo de empresas

### 4.4. Permisos retribuidos y formación programada por las empresas

Se entiende cumplido el derecho del trabajador al permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo (ET art.23.3 y art. 9.6. Ley 30/2015):

1. En todo caso, cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva.

En este caso, el coste de la actividad formativa vinculada al citado permiso puede financiarse con el crédito de formación asignado a la empresa.

2. Con la autorización al trabajador del permiso individual de formación.

### 4.5. Información y consulta de los representantes de los trabajadores

La citada programación de la formación por parte de la empresa se realizará respetando el derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores, a quien se deberá solicitar informe de forma preceptiva, y que será compatible con la agilidad en el inicio y desarrollo de las acciones formativas. Si surgieran discrepancias entre la empresa y la representación legal de los

trabajadores, deberá quedar constancia escrita y motivada de las mismas (art. 9.2 Ley 30/2015).

### 4.6. Modalidades de Formación

A partir del 1 de enero de 2016,

la formación profesional para el empleo sólo podrá impartirse de forma presencial, mediante tele formación, bajo plataformas y contenidos

accesibles a las personas con discapacidad o bien de forma mixta mediante la combinación de las dos modalidades anteriores (art. 14 Ley 30/2015).

Se potencia la **formación online** frente a la formación a distancia tradicional, que se suprime, de forma coherente con la evolución de las nuevas tecnologías y las garantías que ofrecen de alcance y calidad de la formación.

Por medio de Resolución de 26 de mayo de 2014, del Servicio Público de Empleo Estatal, se reguló la acreditación e inscripción de centros y entidades de formación que imparten formación profesional para el empleo en la modalidad de tele formación.

En la formación programada por las empresas, las acciones formativas estarán sujetas a una duración mínima de dos horas. En cualquier caso, no tendrán la consideración de acciones formativas las actividades de índole informativa o divulgativa cuyo objeto no sea el desarrollo de un proceso de formación (art 8. 2 Ley 30/2015). No se establece máximo pero el art. 6.2 de la Orden 2307/2007 fija el máximo de 8 horas.

### 4.7. Organización de la formación: Las "entidades organizadoras"

Como se ha señalado, la formación programada por la empresa podrá ser organizada por la **propia empresa** o bien encomendarse a una **entidad externa**, pudiendo tratarse de organizaciones empresariales o sindicales, de estructuras paritarias constituidas en el ámbito de la negociación colectiva que cuenten con personalidad jurídica propia, de asociaciones de trabajadores autónomos y de la economía social o a otras entidades externas; la mención a otras entidades externas puede entenderse hecha a la agrupación voluntaria de empresas válidamente creada al efecto mediante convenio de agrupación de empresas y la adhesión al mismo (art. 12.1 ley 30/2015).

Se potencia la formación online frente a la formación a distancia tradicional, que se suprime, de forma coherente con la evolución de las nuevas tecnologías y las garantías que ofrecen de alcance y calidad de la formación

Entidades Organizadoras

**Entidades Organizadoras.** ¿Quiénes son? Pueden impartir la formación por sí mismas o contratarla con las Entidades de Formación Acreditadas y/o Registradas

- Organizaciones empresariales o sindicales
- Estructuras paritarias constituidas en el ámbito de la negociación colectiva
- Asociaciones de trabajadores autónomos y de la economía social
- Agrupación voluntaria de empresas



## La formación programada por las empresas: en particular por el grupo de empresas

---

La entidad externa será la que “contrate” mediante contrato de prestación de servicios formativos a la entidad o entidades que imparten la formación. Salvo que la entidad organizadora sea a su vez la entidad formativa que imparta la formación (art. art. 12.2 Ley 30/2015).

La impartición de la formación se realizará por una **entidad formativa acreditada y/o inscrita** en el registro de entidades de formación habilitado por la Administración pública competente (art. 15 Ley 30/2015), aunque no se trate de formación del Catálogo de Especialidades Formativas.

### 4.8. La impartición de la formación: “La entidad de formación”

Las obligaciones de las entidades que impartan formación son las siguientes (art. 16 de la Ley 30/2015):

- Facilitar y corresponsabilizarse en el seguimiento de la participación de los alumnos del aprendizaje y su evaluación, así como en la investigación de metodologías y herramientas para la puesta al día del sistema.
- Someterse a los controles y auditorías de calidad que establezcan las administraciones competentes, cuyos resultados se incorporan a los registros.
- Mantener las exigencias de las instalaciones, equipamiento y medios humanos tenidas en cuenta para la acreditación o inscripción.
- Comunicar a la Administración Pública competente cualquier cambio en su titularidad o forma jurídica.

Las entidades de formación, públicas y privadas, deberán estar inscritas en el correspondiente registro habilitado por la Administración Pública competente para poder impartir cualquiera de las especialidades incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas. La inscripción a que se refiere este párrafo no se requerirá a las empresas que impartan formación a sus trabajadores sea con sus propios medios o recurriendo a la contratación.

Tampoco será necesaria la inscripción cuando la formación se imparta por la propia empresa a través de plataformas de tele formación residentes en el exterior y siempre que se trate de empresas multinacionales. En el caso de que la empresa opte por encomendar la organización de la formación a una entidad externa, sí se requerirá inscripción en el correspondiente registro a la entidad de

formación que la imparta, incluso cuando no se trate de formación recogida en el Catálogo de Especialidades Formativas (art. 15 Ley 30/2015).

### 4.9. Seguimiento y control de la formación; refuerzo del control y la capacidad sancionadora

Se aprueban nuevas previsiones relacionadas con el control de la formación y el régimen sancionador. Se modifica el texto refundido de la texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (en adelante LISOS), en distintos aspectos para evitar y corregir con éxito situaciones de mala praxis.

Por un lado, se amplían los **sujetos responsables** para incluir a las entidades de formación y a las que asuman la organización de la formación programada por las empresas. Asimismo, y con el fin de adaptarlos a la normativa vigente y a la realidad social, se modifican los tipos infractores existentes, se crean tipos nuevos como el incumplimiento de la prohibición de efectuar subcontrataciones, que se tipifica como infracción muy grave, y, por último, se exige un mayor reproche administrativo al considerar una infracción por cada empresa y acción formativa.

Por otro lado, se establece la **responsabilidad solidaria** de los sujetos que participen en la obtención fraudulenta de ayudas, subvenciones y bonificaciones y se endurecen las sanciones, de manera que los beneficiarios del sistema de formación profesional para el empleo no puedan volver a serlo durante un periodo de 5 años en caso de cometer una infracción muy grave.

La realización de las acciones formativas van a ser objeto de un **seguimiento y control efectivo** por las administraciones competentes, que pueden para ello recurrir al apoyo de entidades externas especializadas e independientes. Este seguimiento y control se puede realizar sobre la totalidad de las acciones formativas o en base a una muestra estadística suficientemente representativa, de acuerdo con lo que determine la administración competente, complementado con cuestionarios y entrevistas a los participantes sobre la calidad e impacto de la formación recibida y con auditorías de calidad de las entidades de formación en base a indicadores objetivos y transparentes, en particular, de los resultados de la formación (art. 18 de la Ley 30/2015).



## La formación programada por las empresas: en particular por el grupo de empresas

---

Nueva regulación: Refuerzo del control y de la potestad sancionadora

---

- Se amplían los sujetos responsables
  - Se establece responsabilidad solidaria de los sujetos que defrauden
  - Se crea una estructura especializada en materia de formación profesional para el empleo de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social
  - Se endurece el régimen de infracciones y sanciones
- 

Las Administraciones competentes se van a dotar de los instrumentos y medios de control necesarios para detectar, evitar y, en su caso, sancionar los casos de incumplimiento o infracción. A tal fin, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ya ha creado una estructura especializada en materia de formación profesional para el empleo, constituyendo, en el ámbito de las competencias de la Administración General del Estado, una **Unidad Especial de Inspección**. La referida Unidad especial desarrollará anualmente un programa de inspección, de acuerdo con la información que le sea facilitada por el Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, por los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas cuando hayan dispuesto en los correspondientes planes de actuación territorial que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

asuma actuaciones concretas y determinadas en materia de formación profesional para el empleo, en los términos previstos en la normativa autonómica. La ejecución de dicho programa de inspección contará en todo caso con la participación de las Direcciones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y con las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

En el ámbito del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, corresponderá a las comunidades autónomas que hayan recibido el traspaso de funciones y servicios en materia de función pública inspectora ordenar la actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en esta materia, que se realizará, cuando resulte necesario, en colaboración con la referida Unidad especial de Inspección

# Infracciones y sanciones

Le corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el control de la aplicación de las subvenciones y ayudas establecidas en programas de apoyo a la formación profesional para el empleo, sin perjuicio del ejercicio del control financiero de las subvenciones y de la actividad formativa por los órganos competentes en la materia (art. 19.2 Ley 30/2015).

El régimen de infracciones y sanciones aplicable en el ámbito de la formación profesional para el empleo será el regulado por el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. La Ley 30/2015, ha operado en la LISOS diversas modificaciones para evitar y corregir con éxito situaciones de fraude, entre dichas modificaciones, las siguientes:

1. Se incluyen entre los **sujetos responsables** de la infracción a las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones de formación profesional para el empleo programada por las empresas, de forma individual o en agrupación de empresas y los solicitantes y beneficiarios de las ayudas y subvenciones públicas de formación profesional para el empleo.
2. Consecuentemente, respecto a las infracciones en materia de empleo (RDLeg 5/2000 art. 14 s.) y en materia de Seguridad Social (RDLeg 5/2000 art. 20 s.) se incluyen como **sujetos activos de las faltas** a las mencionadas entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas y a los solicitantes de las ayudas y subvenciones públicas.
3. Se tipifican **nuevas infracciones graves y muy graves** cuando se incumpla la normativa específica sobre formación profesional para el empleo, como realizar subcontrataciones indebidas, tanto en lo que respecta a la impartición como a la organización de las acciones formativas.
4. Se establece la **responsabilidad solidaria** de los sujetos que participen en la obtención fraudulenta de ayudas, subvenciones y bonificaciones y se endurecen las sanciones, de manera que los beneficiarios del sistema de formación profesional para el empleo no puedan volver a serlo durante un periodo de 5 años en caso de cometer una infracción muy grave.

## 5.1. Nuevos incumplimientos de los sujetos responsables considerados infracciones graves

Se consideran **infracciones graves** el incumplimiento de sus obligaciones establecidas en la normativa específica sobre formación profesional para el empleo por parte de los sujetos responsables (empresas, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas), mediante alguna de las acciones siguientes [(art. 16.1 de la LISOS, d), e) y f)]:

- Ejecutar acciones formativas en los términos, forma y contenido distintos a los previamente preavisados, cuando no se hubiera notificado en tiempo y forma su cancelación o modificación al órgano competente. Se entenderá una infracción por cada empresa y por cada acción formativa.
- Ejecutar acciones formativas que no respondan a las necesidades formativas reales, inmediatas y específicas de las empresas y sus trabajadores. Se entenderá una infracción por cada empresa y por cada acción formativa.
- Incumplir las obligaciones en materia de control de asistencia de los participantes en las acciones formativas, así como incumplir la obligación de seguimiento de la participación de los alumnos, su aprendizaje y evaluación. Se entenderá una infracción por cada empresa y por cada acción formativa.
- Expedir certificaciones de asistencia o diplomas sin el contenido mínimo exigido, que no se ajusten a las acciones formativas, aprobadas y/ o realizadas o cuando no se hayan impartido las mismas, así como negar su entrega o realizar su remisión fuera de plazo, a pesar de haber sido requerido en tal sentido por los órganos de vigilancia y control.
- Incumplir las obligaciones relativas a la comunicación del inicio y finalización de cada acción formativa en los plazos, forma o contenidos previstos en su normativa aplicable así como no comunicar las transformaciones, fusiones, escisiones o cambios de titularidad que se produzcan en la empresa.
- No identificar en cuenta separada o epígrafe específico de su contabilidad todos los gastos

### Infracciones y sanciones

---

de ejecución de las acciones formativas, así como las bonificaciones que se apliquen y la cofinanciación, en su caso, del Fondo Social Europeo u otras ayudas e iniciativas europeas, bajo la denominación de Formación profesional para el Empleo.

- Incumplir las obligaciones relativas a la custodia y entrega de la documentación relacionada con la organización, gestión e impartición de las acciones formativas.
- Imputar como coste objeto de financiación pública los bienes, productos, materiales o servicios que sean entregados, puestos a disposición o prestados por las entidades de formación o las entidades organizadoras de la formación y que no resulten estrictamente necesarios para la impartición de la actividad formativa.
- Incumplir las obligaciones relativas al derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores.

#### 5.2. Nuevos incumplimientos de los sujetos responsables considerados infracciones muy graves

Se consideran **infracciones muy graves** el incumplimiento de sus obligaciones establecidas en la normativa específica sobre formación profesional para el empleo por parte de los sujetos responsables (empresarios, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas), mediante alguna de las acciones siguientes [(art. 16.1. de la LISOS, d), e) y f) y 23.1 , h), redactado conforme R.DL 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral y disposición final segunda 6 de 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]:

- Obtener o disfrutar indebidamente de subvenciones, ayudas establecidas en programas de formación profesional para el empleo concedidas, financiadas o garantizadas, en todo o en parte, por el Estado, las comunidades autónomas o el Fondo Social Europeo u otras ayudas e iniciativas europeas, en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social. Se entenderá una infracción por cada empresa y acción formativa.
- La no aplicación o las desviaciones en la aplicación de las ayudas o subvenciones de la formación profesional para el empleo, concedidas, financiadas o garantizadas,

en todo o en parte, por el Estado, las comunidades autónomas o el Fondo Social Europeo u otras ayudas e iniciativas europeas, en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social. Se entenderá una infracción por cada empresa y acción formativa

- Incumplir los empresarios, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones establecidas en la normativa específica sobre formación profesional para el empleo, incurriendo en el disfrute indebido de bonificaciones en el pago de cuotas sociales, mediante cualquiera de las acciones siguientes:
  1. Solicitar cantidades a los participantes para pagar total o parcialmente las iniciativas de formación profesional para el empleo, cuando las acciones formativas sean financiables con fondos públicos y gratuitas para los mismos.
  2. Simular la contratación laboral con la finalidad de que los trabajadores participen en acciones formativas.
  3. El falseamiento de documentos, así como la simulación de la ejecución de la acción formativa, incluida la tele formación, para la obtención o disfrute indebido de ayudas o subvenciones públicas para sí o para un tercero en materia de formación profesional para el empleo.
  4. Impartir formación sin estar acreditadas o, en su caso, sin haber presentado la declaración responsable de acuerdo con la normativa específica.
  5. Realizar subcontrataciones indebidas, tanto en lo que respecta a la impartición como a la organización de las acciones formativas

En las infracciones reseñadas en los números 2 a 5, las entidades que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas, las entidades que impartan formación, y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, responderán solidariamente de la devolución de las cantidades indebidamente obtenidas por cada empresa y acción formativa; a la vez que se entenderá una infracción por cada empresa y acción formativa.

- Aplicar indebidamente o no aplicar a los fines previstos legal o reglamentariamente de las donaciones y acciones de patrocinio

## Infracciones y sanciones

---

recibidas de las empresas por fundaciones y asociaciones de utilidad pública, como medida alternativa al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad.

### 5.3. Sanciones accesorias

Los empresarios, entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas que hayan cometido las descritas infracciones graves o muy graves en materia de formación para el empleo en los artículos 15 (apartados 3 y 6), 16 y 23 de la LISOS, quedarán afectados de la siguiente manera:

En caso de **infracciones graves:**

**A. Pérdida automática de las bonificaciones** (y en general de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de formación para el empleo) con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción. La pérdida de bonificaciones y beneficios estará sujeta a los siguientes criterios: será proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción; afectará a los beneficios de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieren menor en el momento de la comisión de la infracción. Este criterio ha de constar necesariamente en el acta de infracción, de forma motivada.

**B. Posibilidad de ser excluidos del acceso a las bonificaciones por un período máximo de dos años con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.**

Sólo en caso de **infracciones muy graves:**

En todo caso, se **excluirá del acceso a tales bonificaciones y beneficios por un período de cinco años**, cuando la infracción cometida estuviera tipificada como muy grave en el art. 16 apartado 1, letras d), e) y f); se trata de incumplimientos tales como haber obtenido o disfrutar indebidamente de subvenciones, ayudas establecidas en programas de formación profesional, o no aplicar o desviar las ayudas o subvenciones, o incurrir en el disfrute indebido en el pago de bonificaciones, quedando las empresas obligadas a la devolución de las cantidades obtenidas indebidamente y a las no aplicadas o aplicadas incorrectamente.

También se excluirá del acceso a estos beneficios (bonificaciones) y por el mismo período de tiempo (cinco años) a las empresas que hubieren participado en el falseamiento de documentos o en la simulación de la ejecución de la acción formativa, incluida la tele formación, para la obtención o disfrute indebido de bonificaciones en materia de formación profesional para el empleo (art. 23.apartado 1, letra h) de la LISOS) con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.

# Conclusiones

## 6. Conclusiones

1. El nuevo marco normativo pone en marcha los elementos esenciales del nuevo modelo de formación profesional para el empleo que son de aplicación a partir del 23 de marzo de 2015. Aún con las novedades incorporadas, conserva los rasgos esenciales del modelo anterior pero con permanentes llamadas a un futuro desarrollo reglamentario.
2. Se dota de un nuevo enfoque a las iniciativas de formación profesional para el empleo, que sitúa a las propias empresas y a los trabajadores.
3. Las acciones de formación para el empleo han de responder a las necesidades reales, inmediatas y específicas de las empresas y sus trabajadores asalariados, entre los que se han de incluir también, los trabajadores fijos discontinuos en los períodos de no ocupación, así como los trabajadores que, durante su participación en esta formación, accedan a situación de desempleo y los trabajadores afectados por medidas temporales de suspensión de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en sus períodos de suspensión de empleo.
4. El nuevo marco normativo prevé la creación de un Catálogo de Especialidades Formativas, no será obligatorio que las acciones formativas estén referenciadas a las de dicho Catálogo.
5. Para la financiación de los costes de la formación programada por las empresas, anualmente, desde el primer día del ejercicio presupuestario, éstas disponen de un "crédito de formación", que pueden hacer efectivo mediante bonificaciones en las correspondientes cotizaciones empresariales a la Seguridad Social a medida que se realiza la comunicación de finalización de las acciones formativas. El importe de este crédito de formación se va a obtener en función de las cuantías ingresadas por cada empresa el año anterior en concepto de cuota de formación profesional y el porcentaje que, en función de su tamaño, se establezca en la LPG de cada ejercicio. En el nuevo modelo de formación programada por las empresas, éstas participarán en alguna medida con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores, según los porcentajes mínimos que, sobre el coste total de la formación, se establecen en función de su tamaño.
6. A partir del 1 de enero de 2016, la formación profesional para el empleo, sólo podrá impartirse de forma presencial, mediante tele formación, o bien de forma mixta. Desaparece la formación a distancia convencional.
7. La formación programada por la empresa podrá ser organizada por la propia empresa o bien encomendarse a una entidad externa (a organizaciones empresariales o sindicales, a estructuras paritarias constituidas en el ámbito de la negociación colectiva, a asociaciones de trabajadores autónomos y de la economía social o a otras entidades externas, como pueda ser la agrupación voluntaria de empresas).
8. La entidad externa será la que "contrate" mediante contrato de prestación de servicios formativos a la entidad o entidades que imparten la formación, salvo que la entidad organizadora sea a su vez la entidad formativa que imparta la formación.
9. La impartición de la formación se realizará por una entidad formativa acreditada y/o inscrita en el registro de entidades de formación, aunque no se trate de formación del Catálogo de Especialidades Formativas.
10. Tolerancia cero contra el fraude en la gestión de los fondos de formación profesional para el empleo, para lo cual se amplían los sujetos responsables para incluir a las entidades de formación y a las que asuman la organización de la formación programada por las empresas; se modifican los tipos infractores existentes, y se crean tipos nuevos como el incumplimiento de la prohibición de efectuar subcontrataciones, que se tipifica como infracción muy grave.