



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/8781

13/02/2017

19839

AUTOR/A: VIDAL SÁEZ, Aina (GCUP-ECP-EM)

RESPUESTA:

En relación con la información interesada cabe recordar el carácter voluntario de la iniciativa de formación programada por las empresas. Son las empresas las que programan y ejecutan la formación para sus empleados, cuándo y cómo lo necesiten, y para ello, todas ellas sin excepción, disponen de un crédito de formación con los siguientes porcentajes de bonificación:

- Empresas de 6 a 9 empleados.....100%
- Empresas de 10 a 49 empleados 75%
- Empresas de 50 a 249 empleados 60%
- Empresas de 250 o más50%

Por su parte, las empresas más pequeñas de 1 a 5 empleados -generalmente con una baja aportación por Cuota de Formación Profesional a la Seguridad Social-, disponen de un crédito por empresa de 420 euros. Además, este segmento de empresas está exento de participar con recursos propios en la financiación de la formación.

Teniendo en cuenta que estos porcentajes se mantienen respecto a la normativa reguladora anterior, puede afirmarse que el Sistema de Formación Profesional para el empleo no sólo no expulsa a las pequeñas empresas, sino que por el contrario trata de incentivar su incorporación.

Es cierto que el crecimiento en la participación las empresas más pequeñas -aunque siguen realizando formación para sus empleados en el marco de las bonificaciones y en un número importante,- se está ralentizando en los últimos años. Ahora bien, en este contexto hay que tener en cuenta que ha descendido con carácter general el volumen de empresas que realizan formación para sus empleados, concretamente, un 16% menos, al pasarse de 439.188 en 2.015 a 367.794 en 2.016 (dato provisional hasta el cierre definitivo el próximo 30 de marzo).

El descenso se inició en el año 2014 (pasando de 478.621 empresas formadoras en 2013 a 471.590 en 2014) por lo que poco tiene que ver la reforma de la Ley 30/2015 del sistema de formación para el empleo promulgada en 2015 entre los factores que intervienen en el descenso de su participación. Sin embargo, cabe indicar que la reforma que en 2016 se aplica en toda su extensión, ha



podido provocar un nuevo proceso de adaptación y reducir el número de empresas participantes, factor que ha podido repercutir sobre todo en las más pequeñas.

Esta circunstancia más que deberse al modelo de formación se debe al impacto de este modelo sobre la participación de las llamadas “entidades organizadoras” (en 2016 un 17% menos que el año anterior), la sustitución de la formación a distancia por teleformación, mucho más exigente técnicamente y la igualación de los costes en todos los tramos de plantilla. Con ello se ha tratado de conseguir una mejora importante en la calidad de la formación. Frente a esto, aumentan las empresas formadoras con formación propia en un 110% pasando de 4.284 en 2015 a 8.994 en 2016.

A pesar de este descenso en la participación de las empresas, se produce un incremento importante en la participación de los trabajadores en 2016 respecto a 2015 de un 5,3%. Se ha pasado de 3.576.748 participantes en 2015 a 3.767.632 en 2016 (dato provisional).

La relación entre los participantes y los asalariados del sector privado se sitúa en un 30,9% en 2016 (un 30,3% en 2015).

Por lo tanto, es prematuro atribuir a la nueva Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral un impacto negativo sobre la participación de las empresas y de los trabajadores en el sistema de formación.

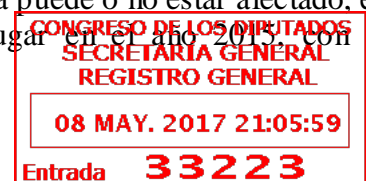
El Gobierno es consciente de que son las pequeñas empresas las que más asesoramiento y apoyo financiero necesitan para llevar a cabo sus planes de formación y por este motivo, se incentiva su participación manteniendo un mayor porcentaje de bonificación cuanto menor es el tamaño de la empresa, se exime a las más pequeñas de la participación con sus propios recursos en la financiación de su formación y se mantiene el crédito de formación de 420 euros para todas las empresas con independencia de su tamaño. Asimismo, se complementa la formación programada por las empresas con una oferta formativa transversal y sectorial desarrollada desde el ámbito estatal y autonómico, así como con programas de cualificación y reconocimiento profesional.

Por otra parte, disponen de una estructura de participación a través de la cual pueden recibir asesoramiento y apoyo para su formación. Esta estructura se integra por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) -órgano competente para la programación, gestión y control en el ámbito estatal-, las Comunidades Autónomas, la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae), las estructuras paritarias sectoriales constituidas en el marco de la negociación colectiva, las entidades organizadoras de la formación -entre las que se encuentran tanto las organizaciones empresariales y sindicales- y, por último, las entidades de formación.

Respecto a lo interesado sobre el Servicio Público de Empleo Estatal cabe señalar que al cierre de los ejercicios 2014 y 2015, no tuvo déficit sino, por el contrario, superávit presupuestario. Por tanto, no ha existido necesidad de paliar ningún déficit. Por el contrario, gracias a la mejora de la situación económica que implicó el aumento de la recaudación y la disminución en la percepción de las prestaciones por desempleo, este organismo tiene una situación económica saneada.

Con carácter general, cabe indicar que las cantidades no ejecutadas por el Servicio Público de Empleo Estatal, como en cualquier Organismo Autónomo, se integran en su remanente de tesorería como capacidad de financiación de gastos futuros.

Este, según se indica en el Plan General de Contabilidad Pública puede o no estar afectado, en el caso de la cuota de formación profesional, la afectación tiene lugar en el año 2015 con la





aprobación del Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, que garantiza que las cotizaciones para la formación empresarial para el empleo se destinen a financiar gastos de dicho Sistema.

Así, en dicho ejercicio, por primera vez se genera un remanente de tesorería basándose en los ingresos reales de la cuota de Formación Profesional en 2015 frente a los gastos efectivamente realizados para financiar el Sistema de Formación Profesional en dicho año. Este remanente de tesorería afectado únicamente se podrá utilizar para financiar gastos de ejecución del mismo (273 millones de euros a 31 de diciembre de 2015 según cuentas auditadas publicadas en el Boletín Oficial del Estado).

Ahora bien, es preciso recordar que la Formación Profesional no se financia únicamente a cargo de la cuota de Formación Profesional sino que los remanentes no ejecutados pueden también proceder de aportaciones del Estado.

Así, en el año 2014, hubo un remanente de 152 millones de euros (se integran en el remanente de tesorería general), y en el 2015, hubo un remanente de crédito –crédito definitivo no ejecutado- por importe de 449 millones de euros. Sin embargo, el remanente de tesorería afectado –esto es, cantidades financiadas con la cuota de Formación Profesional no ejecutadas en este año, fue de 273 millones. Este resultado es la diferencia entre la recaudación de cuotas de Formación Profesional -por importe de 1.872 millones de euros- y las obligaciones derivadas de gastos de formación financiadas con cargo a la misma -por importe de 1.599 millones de euros-.

Finalmente, aún no se ha finalizado el desarrollo normativo de la nueva Ley 30/2015, necesario para la puesta en marcha del nuevo modelo en todos sus aspectos.

Por otra parte, el sistema de formación para el empleo contempla entre sus principios, la negociación colectiva y el diálogo social como instrumentos de su desarrollo y participación de los agentes sociales en su gobernanza y en el diseño, planificación, control, seguimiento y evaluación de la oferta formativa.

Dentro de la gobernanza del sistema se encuentran las estructuras paritarias sectoriales (Organizaciones empresariales y sindicales de cada sector de actividad). Estas comisiones paritarias sectoriales establecen los planes de referencia de cada sector a tener en cuenta en la planificación de la oferta formativa y constituye un elemento de valoración técnica para la concesión de las ayudas.

A medida que se vaya aumentando el grado de implantación del modelo, estas estructuras paritarias irán asumiendo el protagonismo que les corresponde contemplado en la nueva Ley.

Madrid, 25 de abril de 2017