



National context report

Spain



www.tour-x.eu

Project No: 101056184

TourX CoVE for the Tourism Industry



Co-funded by
the European Union

Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

Sistema de FP en España

Finalidad

La finalidad es regular las iniciativas y programas de formación profesional para el empleo, los requisitos y límites de las actividades formativas, sus destinatarios y el método para acreditar las competencias adquiridas por los trabajadores, así como los instrumentos del sistema integrado de información y el marco operativo del sistema de formación profesional para el empleo.

Objetivo

El objetivo del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral es impulsar y extender la formación entre las empresas y los trabajadores, tanto ocupados como desempleados, que mejore la empleabilidad, el desarrollo profesional y personal, y responda a las necesidades del sistema productivo y de la competitividad empresarial, contribuyendo a un modelo productivo basado en el conocimiento.

Distribución de competencias

En 2020 se estableció la distribución de competencias en materia de formación profesional para el empleo entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Educación y Formación Profesional, tal como se recoge en el Real Decreto 499/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social y se modifica el Real Decreto 1383/2008, de 1 de agosto, por el que se aprueba la estructura orgánica y de participación institucional del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), y en el Real Decreto 498/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

La disposición final primera del Real Decreto 499/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, modifica el Real Decreto 1383/2008, de 1 de agosto, por el que se aprueba la estructura orgánica y de participación institucional del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), atribuyendo al SEPE la gestión de los programas de empleo y de formación profesional para el empleo que le corresponden legalmente y que se incluyen en su presupuesto de gastos.

En materia de formación para el empleo, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través del SEPE, es responsable de:

- La formación dirigida a las administraciones públicas, la formación en alternancia, la formación con compromiso de contratación, la formación vinculada al fondo de reserva, la formación relacionada con el diálogo social y la negociación colectiva, y los programas de formación de las empresas destinados a mejorar las competencias, así como los programas de formación para trabajadores ocupados cuando estas actividades formativas no estén vinculadas a certificados profesionales y estén asociadas al catálogo de formación del SEPE.

A su vez, el Real Decreto 498/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación y Formación Profesional,

establece en su artículo 5.3 que el Ministerio, a través de la Secretaría General de Formación Profesional, es responsable, entre otras, de las siguientes funciones:

- La ordenación, desarrollo, evaluación, gestión e innovación de la formación profesional en el sistema educativo y para el empleo; en particular, respecto de esta última, la formación profesional de personas desempleadas y ocupadas, incluidas las convocatorias nacionales y autonómicas cuando correspondan a formación vinculada a certificados profesionales, incluida la formación profesional dual en el ámbito educativo. También le corresponde establecer y actualizar las cualificaciones de formación profesional, los cursos de especialización y los certificados profesionales.
- Establecer las directrices para la expedición de los títulos oficiales españoles de formación profesional y de otras certificaciones y acreditaciones relacionadas con la formación profesional, así como mantener un registro general de todas las cualificaciones profesionales, certificados y acreditaciones parciales de formación profesional.
- Organizar los procedimientos para evaluar y acreditar las competencias básicas y profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral y la formación no formal e informal, crear herramientas de apoyo para dichos procedimientos y registrar a las personas acreditadas, así como desarrollar estos procedimientos en los ámbitos contemplados por el marco normativo.
- Coordinar la red nacional de centros de referencia y aprobar sus planes de actuación plurianuales, en colaboración con las demás administraciones implicadas.

Sin perjuicio de lo anterior, las Comunidades Autónomas seguirán siendo las administraciones competentes, dentro de su ámbito territorial, para la gestión del conjunto de la formación profesional para el empleo.

Destinatarios de las iniciativas de formación

Los destinatarios de la Formación Profesional para el Empleo incluyen tanto a trabajadores ocupados como desempleados, de la siguiente manera:

- En los programas de formación promovidos por las empresas podrán participar los trabajadores asalariados que prestan servicios en empresas o entidades públicas no incluidas en los acuerdos de formación de las administraciones públicas y que cotizan a la Seguridad Social por formación profesional, incluidos los trabajadores fijos discontinuos durante los periodos de inactividad, los trabajadores que pasen a situación de desempleo mientras participan en un programa de formación y los trabajadores afectados por expedientes de regulación temporal de empleo, suspensiones de contrato o reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o por fuerza mayor. Asimismo, podrán participar, en determinadas condiciones, los trabajadores pertenecientes a colectivos cuyo régimen de cotización incluya aportaciones por formación profesional.

- En los programas de formación para trabajadores ocupados podrán participar los trabajadores del grupo anterior y aquellos cuyo régimen de cotización todavía no incluya aportaciones por formación profesional. También podrán participar las personas cuidadoras no profesionales de personas en situación de dependencia y quienes promuevan la autonomía personal y atiendan a personas dependientes, cuando las actividades formativas estén relacionadas con este ámbito prioritario de atención. Los trabajadores afectados por expedientes de regulación temporal de empleo, suspensiones de contrato o reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o por fuerza mayor, también podrán participar en cualquier programa de formación, con independencia de su tipo o ámbito sectorial. En este caso, los trabajadores no se consideran desempleados a efectos de los límites de participación establecidos en el artículo 5.1.b), párrafo segundo, del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, ya que mantienen su relación laboral aunque su contrato esté suspendido o su jornada se haya reducido.
- En los programas de formación para trabajadores desempleados podrán participar las personas inscritas como demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo. La inscripción no será necesaria cuando una norma específica así lo establezca, especialmente en el caso de los jóvenes inscritos en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. En estos programas se dará prioridad a las personas desempleadas con baja cualificación. También podrán participar los trabajadores afectados por expedientes de regulación temporal de empleo, suspensiones de contrato o reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o por fuerza mayor. En este caso, los trabajadores afectados por expedientes de regulación temporal de empleo no se contabilizarán como ocupados a efectos del límite establecido en el artículo 18.4 de la Orden 368/2019, de 28 de marzo.
- En la formación en alternancia con el empleo podrán participar los trabajadores contratados mediante contratos de formación en alternancia y los trabajadores desempleados, en los términos establecidos por la normativa específica que regula la formación dual vinculada a los contratos de formación en alternancia, así como los programas públicos de empleo-formación.
- Los empleados públicos, las personas privadas de libertad y el personal militar con una relación temporal con las Fuerzas Armadas también podrán participar en la formación profesional para el empleo.
- Podrán establecerse prioridades de participación en la formación para los trabajadores que tengan mayores dificultades para mantener el empleo o acceder a uno, teniendo en cuenta los colectivos identificados por la Estrategia Española de Activación para el Empleo vigente.
- Se adoptarán medidas para promover la accesibilidad y la participación de las personas con discapacidad o en situaciones de especial vulnerabilidad.
- Las mujeres víctimas de violencia de género participarán en los programas de formación ofrecidos anualmente por los servicios públicos de empleo de conformidad con el artículo 7.b) del Real Decreto 1917/2008, de 21 de

noviembre. Asimismo, podrán identificarse y atenderse las necesidades formativas de colectivos específicos dentro del marco del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Actividades formativas

Se entiende por actividad formativa aquella destinada a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales de los trabajadores, y podrá estructurarse en varios módulos formativos con objetivos, contenidos y duración propios. En los programas de formación para trabajadores ocupados y desempleados, las actividades formativas deberán estar referidas al Catálogo de Especialidades Formativas del SEPE, en el que se establecen su duración, contenidos y requisitos de impartición, así como en los Reales Decretos por los que se aprueban los certificados profesionales.

Los programas de formación dirigidos a personas privadas de libertad y al personal militar con una relación temporal con las Fuerzas Armadas deberán estar referidos al Catálogo de Especialidades Formativas. En los programas de formación promovidos por las empresas no es obligatorio que las actividades formativas estén vinculadas al Catálogo de Especialidades Formativas. En este caso, la duración, los contenidos y los requisitos de impartición de las actividades formativas serán determinados por las propias empresas. No obstante, no se considerarán actividades formativas aquellas de carácter informativo o divulgativo que no tengan como finalidad desarrollar un proceso de formación, ni las que tengan una duración inferior a dos horas.

La participación de un trabajador en actividades formativas no podrá superar las 8 horas diarias, salvo que una actividad formativa promovida por una empresa se imparta en una única sesión de duración superior. En cualquier caso, las horas destinadas a actividades formativas deberán respetar los límites establecidos legal o convencionalmente. Estos límites incluyen, cuando corresponda, las horas de formación práctica en centros de trabajo correspondientes a cada certificado profesional, así como las horas de prácticas no laborales de los programas que no conduzcan a certificados profesionales. Cuando las actividades formativas se impartan mediante formación en línea, el número de horas anteriormente indicado se aplicará tanto a la formación de los participantes como a la dedicación de los tutores. La sede electrónica del SEPE (<https://www.sepe.es>) ofrece acceso a un buscador de información sobre formación profesional para el empleo, tanto para trabajadores ocupados como desempleados.

Modalidades

Las actividades formativas pueden impartirse en modalidad presencial, en línea o mixta.

Modalidad presencial

- La formación impartida en modalidad presencial debe cumplir unos estándares de calidad que permitan un aprendizaje basado en competencias y garanticen un proceso de aprendizaje coherente, junto con un seguimiento y una evaluación continuos. En este contexto, las competencias se entienden como la adquisición de destrezas, conocimientos y capacidades.
- La formación presencial se organiza en grupos de hasta 30 participantes. Para la formación vinculada a certificados profesionales, el máximo es de 25 participantes.

Modalidad en línea

- Se considera que la formación se imparte en modalidad en línea cuando la parte presencial del curso representa el 20 % o menos de su duración total.
- Cuando la formación se desarrolle parcial o totalmente mediante aprendizaje en línea, esta modalidad deberá impartirse a través de una plataforma virtual de aprendizaje que permita la interacción entre el alumnado, los tutores y los recursos situados a distancia. La plataforma deberá garantizar la gestión de los contenidos, un proceso sistemático de aprendizaje para los participantes, el seguimiento continuo y en tiempo real y la evaluación de todo el proceso. La impartición de la formación deberá incluir metodologías adecuadas a este formato, complementadas con apoyo tutorial, y deberá cumplir las normas de accesibilidad y diseño universal establecidas por la legislación.
- En la formación en línea deberá haber, como mínimo, un tutor por cada 80 participantes.

Modalidad mixta

- La modalidad mixta se refiere a la formación que combina aprendizaje presencial y en línea en un mismo curso. En los cursos de modalidad mixta se aplicarán los límites establecidos en los apartados anteriores en función de la modalidad concreta de impartición.

Acreditación de competencias profesionales Los participantes que hayan completado y superado un programa de formación no formal que no esté dirigido a la obtención de un certificado profesional recibirán un diploma acreditativo de la autoridad competente. Este diploma incluirá, como mínimo, la denominación de la actividad formativa, los contenidos de la formación, la modalidad de impartición, la duración y el periodo en que se impartió. Asimismo, los participantes que no hayan superado la evaluación recibirán un certificado de asistencia.

Centros y entidades de formación Podrán impartir formación profesional para el empleo:

- Las empresas que impartan actividades formativas para sus propios trabajadores, para trabajadores de su grupo o red empresarial, o para personas desempleadas con compromiso de contratación u otros acuerdos con los servicios públicos de empleo. Estas empresas podrán utilizar medios propios o recurrir a la contratación externa, siempre que los recursos sean adecuados para el fin previsto.

- Las Administraciones Públicas competentes en materia de formación profesional para el empleo, bien a través de sus propios centros adecuados para impartir formación, bien mediante convenios o acuerdos de colaboración con entidades públicas acreditadas o empresas para la impartición de la formación. En estos casos, estas últimas no podrán subcontratar las actividades formativas con terceros. La contratación de personal docente no se considera subcontratación. En todo caso, los Centros de Referencia Nacional y los Centros Integrados de Formación Profesional de titularidad pública se consideran centros públicos.
- Las entidades de formación acreditadas y/o inscritas, tanto públicas como privadas, en el registro correspondiente, según lo establecido en el artículo siguiente, para impartir formación profesional para el empleo, incluidos los Centros Integrados de Formación Profesional de titularidad privada. Los trabajadores de estas entidades podrán participar en las actividades formativas que gestionen, hasta un límite del 10 % del total de participantes y sin superar el 10 % de su plantilla total. Estas entidades no podrán subcontratar con terceros la actividad formativa que se les haya adjudicado. La contratación de personal docente para impartir la formación no se considera subcontratación en este contexto. Las entidades de formación acreditadas y/o inscritas que deseen impartir cualquiera de las especialidades incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas deberán estar inscritas en el Registro Estatal de Entidades de Formación, un registro público que se coordinará con los registros correspondientes de las comunidades autónomas para la inscripción de entidades de formación en sus territorios. La información de estos registros se integrará en el sistema nacional. Con independencia de la obligación de comunicar el inicio y la finalización de las actividades formativas, el requisito de inscripción no se aplica a las empresas que impartan formación a sus trabajadores, ya sea con medios propios o mediante la contratación de servicios. Tampoco será necesaria la inscripción cuando la formación sea impartida por la propia empresa a través de plataformas en línea ubicadas en el extranjero, siempre que se trate de empresas multinacionales. Si la empresa opta por externalizar la organización de la formación a una entidad externa, dicho proveedor de formación deberá estar inscrito en el registro correspondiente, aunque la formación no esté incluida en el Catálogo de Especialidades Formativas. La inscripción en el citado registro no tiene carácter constitutivo. Las entidades de formación interesadas en inscribirse para impartir especialidades formativas que no estén dirigidas a la obtención de Certificados Profesionales deberán presentar una declaración responsable ante la Administración Pública competente sobre el cumplimiento de las condiciones exigidas. La presentación de la declaración responsable autorizará a la entidad a iniciar su actividad desde el momento de su presentación. La Administración Pública competente procederá a inscribir automáticamente a la entidad de formación en el registro sobre la base de la declaración responsable presentada, sin perjuicio de la posterior supervisión del cumplimiento de los requisitos. En todo caso, la acreditación y/o inscripción tendrá validez en todo el territorio nacional, de conformidad con el artículo 20 de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado. Los centros y entidades de formación deberán

someterse a los controles de calidad y auditorías que establezcan las Administraciones competentes.

Financiación de las actividades formativas

- El sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral se financiará, de conformidad con la Ley de Presupuestos Generales del Estado, con fondos procedentes de la cuota de formación abonada por empresas y trabajadores, con ayudas del Fondo Social Europeo u otras iniciativas europeas, y con aportaciones específicas del Servicio Público de Empleo Estatal y del Ministerio de Educación y Formación Profesional. Asimismo, para garantizar la universalidad y sostenibilidad del sistema, podrá financiarse también mediante cualesquiera otras aportaciones para formación que puedan establecerse para otros colectivos beneficiarios en los Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.
- Las Comunidades Autónomas, dentro del ámbito de sus competencias, podrán destinar fondos propios a la financiación de iniciativas de formación, utilizando los mecanismos de financiación que determinen en ejercicio de su autonomía organizativa.
- Cada año se determinará una propuesta de distribución del presupuesto destinado a financiar el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- Esta propuesta de distribución será sometida a la consideración del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.
- La parte de los fondos de formación para el empleo consignada en los Presupuestos Generales del Estado cuya gestión corresponda al Servicio Público de Empleo Estatal se aplicará a acciones e iniciativas formativas que requieran una actuación coordinada y homogénea para integrar los diversos componentes multisectoriales e interterritoriales implicados en los respectivos programas de ayuda. Estos fondos también se destinarán a acciones e iniciativas formativas relacionadas con el ejercicio de competencias exclusivas del Estado o dirigidas a trabajadores inmigrantes en sus países de origen.

Formación organizada por las empresas

Finalidad y características

- La formación organizada por las empresas deberá guardar relación con la actividad empresarial y ajustarse a las necesidades formativas de la empresa y de sus trabajadores.
- Estas necesidades formativas podrán cubrirse mediante programas de formación organizados por las empresas para sus trabajadores al amparo del R.D. 694/2017, de 3 de julio, incluidos aquellos destinados a hacer efectivo el derecho de los trabajadores a 20 horas anuales de permiso retribuido para formación profesional. A tal fin, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas podrán negociar planes de formación en el marco de la negociación colectiva.

Empresas beneficiarias

- Podrán beneficiarse del sistema de crédito de formación todas las empresas o entidades públicas que no formen parte de los acuerdos de formación de las administraciones públicas, dispongan de centros de trabajo en el territorio nacional, con independencia de su tamaño, sector o ubicación, impartan formación a sus trabajadores y coticen por formación profesional.

Organización y ejecución de la formación

- Las empresas podrán organizar de manera independiente la formación de sus trabajadores, utilizando sus propios medios y/o contratando servicios externos.
- En el caso de un grupo de empresas, cada empresa podrá organizar la formación de forma independiente o conjuntamente con algunas o todas las demás, utilizando sus propios medios o contratando servicios externos.
- Las empresas también podrán optar por encomendar la organización de toda o parte de su formación programada a una o varias de las siguientes organizaciones o entidades externas:
 - o Organizaciones empresariales o sindicales.
 - o Estructuras paritarias constituidas en el marco de la negociación colectiva con personalidad jurídica propia.
 - o Asociaciones de trabajadores autónomos y organizaciones de la economía social.
 - o Otras entidades externas, incluidas las entidades de formación acreditadas y/o inscritas en el registro correspondiente autorizado por la Administración Pública competente. Asimismo, estas organizaciones y entidades externas podrán actuar como entidades organizadoras cuando empresas de menos de 100 trabajadores decidan agruparse atendiendo a criterios territoriales o sectoriales para gestionar conjunta y eficientemente sus respectivos créditos de formación, teniendo en cuenta que cada empresa del grupo solo podrá utilizar su propio crédito de formación.
- La formación podrá ser impartida por la propia entidad organizadora o por otra entidad diferente, siempre que en ambos casos se trate de entidades de formación acreditadas y/o inscritas en el registro de entidades de formación autorizado por la Administración Pública competente.

Crédito de formación asignado a las empresas

- Las empresas dispondrán anualmente de un «crédito de formación» que podrán aplicar mediante bonificaciones en sus cotizaciones a la Seguridad Social. Su importe se determinará aplicando un porcentaje, establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, a la cantidad abonada por la empresa durante el año anterior en concepto de cotizaciones por formación

profesional, garantizándose un crédito mínimo de formación en los términos que determine la Ley.

- Las empresas que abran nuevos centros de trabajo durante el ejercicio correspondiente, así como las empresas de nueva creación, podrán beneficiarse de estas bonificaciones cuando incorporen nuevos trabajadores a su plantilla. En estos casos, las empresas dispondrán de un «crédito de formación» determinado aplicando la cuantía establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado al número de nuevos trabajadores, garantizándose un crédito mínimo de formación para las empresas de nueva creación.
- Antes de aplicar el crédito de formación, las empresas que abran nuevos centros de trabajo y las empresas de nueva creación deberán informar a la Administración Pública competente de las circunstancias que dan lugar a dicho crédito.
- Las empresas de menos de 50 trabajadores podrán, durante el primer semestre del ejercicio en curso, comunicar a la Administración Pública competente su intención de acumular su crédito de formación para el año siguiente o los dos años siguientes. El crédito no utilizado en un ejercicio podrá aplicarse al siguiente o a los dos siguientes, de acuerdo con la intención manifestada por la empresa. Cualquier crédito no utilizado en el último de estos ejercicios se considerará perdido y no podrá recuperarse para años posteriores.
- Las empresas podrán agruparse por razones de eficiencia empresarial para gestionar conjunta y eficientemente sus respectivos créditos de formación. Las empresas de menos de 100 trabajadores también podrán agruparse con arreglo a criterios territoriales o sectoriales.

Obligaciones de las empresas beneficiarias

- Respetar el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados y consultados sobre las acciones formativas previstas.
- Comunicar a la Administración Pública competente el inicio y la finalización de las actividades formativas y garantizar que la formación sea adecuada a la actividad de la empresa.
- Contabilizar por separado todos los gastos relacionados con la formación y las bonificaciones aplicadas bajo el epígrafe «formación profesional para el empleo».
- Mantener a disposición de las autoridades competentes la documentación justificativa de la formación por la que se hayan aplicado bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social. Si la empresa cesa su actividad antes de que finalice el periodo de conservación de cuatro años, deberá remitir una copia de esta documentación a la Administración Pública competente a través de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

- Someterse a las actuaciones de seguimiento, control y evaluación de las Administraciones Públicas competentes y de otros órganos reguladores, garantizando que dichas actuaciones puedan llevarse a cabo satisfactoriamente.
- Garantizar la custodia de la documentación que acredite la asistencia diaria de los participantes a las sesiones formativas. Para registrar los datos de asistencia necesarios deberá utilizarse un modelo de documento de control disponible en el sitio web de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.
- Distribuir cuestionarios de evaluación de la calidad a todos los participantes que finalicen la formación, recogerlos y conservar los cuestionarios cumplimentados.
- Garantizar que las iniciativas de formación sean gratuitas para los trabajadores participantes.
- Asegurar que la empresa esté al corriente de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social en el momento de aplicar las bonificaciones.
- Cumplir las demás obligaciones establecidas en este real decreto o en otras normas que regulen la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- En caso de transformaciones, fusiones o escisiones, las empresas resultantes deberán comunicar estos cambios a la Administración Pública competente durante el ejercicio en que se produzcan, a través del sistema electrónico disponible en el sitio web de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

Comunicación de las acciones formativas

- Las empresas deberán comunicar el inicio y la finalización de las iniciativas de formación programadas, garantizando la correcta ejecución de las actividades formativas, las funciones de seguimiento, control y evaluación, y que la formación responda a las necesidades de las empresas y de los trabajadores.
- Las empresas y entidades externas encargadas de organizar la formación deberán comunicar información sobre cada acción formativa y cada grupo en el que se imparta. Esta información deberá incluir, como mínimo, la denominación y el contenido básico de la acción formativa, la modalidad de impartición, el número previsto de trabajadores participantes, el número de docentes y/o tutores, y la fecha, hora y lugar de la formación. También deberá incluir la razón social y el número de identificación fiscal (NIF) de cada empresa participante.
- Antes de aplicar la bonificación correspondiente, las empresas deberán comunicar la finalización de cada grupo formativo, indicando la denominación de la acción formativa realizada, la relación de trabajadores que la hayan completado, el número de horas de formación y el coste total, con indicación del coste máximo bonificable.

- Las comunicaciones relativas al inicio y la finalización de la formación mencionadas en el apartado anterior deberán realizarse a la Administración Pública competente a través del sistema electrónico implantado por el Servicio Público de Empleo Estatal, con el apoyo técnico de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, en el marco del Sistema Nacional de Empleo. La normativa sobre el diseño, acceso y gestión de este sistema electrónico, así como los plazos para dichas comunicaciones, se establecerá mediante una orden del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Administración competente

- A efectos del seguimiento, control y evaluación de la formación programada por las empresas, se entenderá por «administración competente» la respectiva Comunidad Autónoma para las empresas que tengan todos sus centros de trabajo dentro de dicha comunidad, y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) para las empresas con centros de trabajo en más de una comunidad.
- El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), con el apoyo técnico de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, es responsable de desarrollar y ejecutar las funciones y actividades que le atribuye el R.D. 694/2017, de 3 de julio. En concreto, le corresponde diseñar, implantar y gestionar el sistema electrónico utilizado para comunicar a la Administración Pública competente el inicio y la finalización de las actividades formativas.

Oferta formativa para trabajadores ocupados

Objetivo y características

- La oferta formativa para trabajadores ocupados tiene como finalidad responder a las necesidades de productividad y competitividad de las empresas, adaptarse a los cambios en los puestos de trabajo y atender las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores. Esta formación dota a los trabajadores de las competencias necesarias para ejercer distintas profesiones y mejorar su empleabilidad, atendiendo necesidades no cubiertas por los programas de formación específicos de las empresas.
- La oferta formativa para trabajadores ocupados se impartirá a través de:
 - o Programas de formación sectoriales.
 - o Programas de formación transversales.
 - o Programas de cualificación y reconocimiento profesional.

- En la programación de la oferta formativa para trabajadores ocupados, las Administraciones Públicas competentes deberán garantizar la formación en competencias sectoriales y transversales y en aquellas vinculadas a los programas de cualificación y reconocimiento identificados como prioritarios en el escenario plurianual y en el informe anual de necesidades formativas elaborado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social. De este modo se favorecerán la empleabilidad y la movilidad intersectorial de los trabajadores.
- Las acciones formativas incluidas en los programas anteriores serán impartidas por entidades de formación acreditadas y/o inscritas. Estas entidades no podrán subcontratar las actividades formativas que les hayan sido adjudicadas. No obstante, la contratación de personal docente para impartir la formación no se considera subcontratación. Por contratación de personal docente se entiende exclusivamente la contratación de personas físicas.

Programas de formación sectoriales

- Estos programas están compuestos por acciones formativas dirigidas a los trabajadores para responder a las necesidades generales de formación de un sector determinado y atender sus necesidades formativas específicas. Estos programas también pueden incluir la reconversión y recualificación de trabajadores procedentes de sectores en crisis.
- La oferta formativa de estos programas deberá anticiparse a los cambios identificados en el escenario plurianual de formación profesional para el empleo, con el fin de responder a las necesidades formativas de los sectores que impulsan el crecimiento y la creación de empleo, así como de los sectores en proceso de transformación, y atender las necesidades de recualificación de sus trabajadores.

Programas de formación transversales

- Estos programas están compuestos por acciones formativas dirigidas al desarrollo de competencias transversales relevantes para múltiples sectores de actividad económica. Estas competencias deberán priorizarse para responder a las tendencias identificadas y promover la empleabilidad y la movilidad intersectorial de los trabajadores.

- La identificación de las necesidades formativas, así como el diseño, la programación y la difusión de estas acciones formativas transversales, se llevará a cabo con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como de aquellas relevantes en el ámbito específico de actividad.

Formación para trabajadores autónomos y la economía social

- Los trabajadores autónomos y las personas que trabajan en la economía social pueden participar en los programas de formación sectoriales y transversales mencionados anteriormente.
- La identificación de las necesidades formativas, así como el diseño, la programación y la difusión de las acciones formativas para trabajadores autónomos y la economía social, se llevará a cabo con la participación de las organizaciones intersectoriales representativas del trabajo autónomo y de la economía social, así como de aquellas con una presencia significativa en el ámbito de actividad correspondiente.
- La Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, previo informe de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, destinará un presupuesto específico a la financiación de esta formación.

Oferta formativa para trabajadores desempleados

Objetivo y características

- Las Administraciones Públicas competentes, previo informe preceptivo pero no vinculante de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, programarán una oferta formativa para trabajadores desempleados. Esta oferta se adaptará a las necesidades individuales de formación de cada trabajador, en función de su perfil y de las necesidades del sistema productivo, con el objetivo de dotarlos de las competencias requeridas por el mercado laboral y mejorar su empleabilidad.
- La oferta formativa para trabajadores desempleados se impartirá a través de los siguientes programas:
 - Programas de formación de los servicios públicos de empleo destinados a atender las necesidades formativas identificadas en los itinerarios personalizados de inserción, las ofertas de empleo y el informe anual.
 - Programas específicos de formación para personas desempleadas con necesidades formativas especiales o dificultades de inserción profesional o recualificación.

- o Programas de formación que incluyan compromisos de contratación.
- Los trabajadores desempleados podrán participar en programas de formación destinados a trabajadores ocupados, y las Administraciones Públicas competentes fomentarán la participación de las personas desempleadas en programas de cualificación y reconocimiento. Las acciones formativas también podrán orientarse al fomento del trabajo autónomo y de la economía social. Con carácter general, se dará prioridad a los trabajadores desempleados con bajos niveles de cualificación.
- Las acciones formativas no conducentes a certificación dirigidas a personas desempleadas podrán incluir prácticas no laborales en empresas vinculadas a dichas acciones formativas, en virtud de un acuerdo entre la empresa y la entidad de formación.

Ayudas y becas

- Los trabajadores desempleados que participen en actividades formativas, incluidas las prácticas no laborales, podrán recibir ayudas económicas para transporte, manutención y alojamiento, así como para conciliar la asistencia a la formación con el cuidado de hijos menores de 12 años o familiares dependientes. La cuantía y las condiciones de estas ayudas se determinarán reglamentariamente. Además de este apoyo económico, podrán concederse excepcionalmente becas a determinados colectivos de trabajadores desempleados. También habrá becas específicas para personas con discapacidad.

Programas de formación de los servicios públicos de empleo

- Las Comunidades Autónomas, dentro de sus respectivos ámbitos de competencia, y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en las ciudades de Ceuta y Melilla, incluirán en su programación actividades formativas destinadas a atender las necesidades de formación identificadas por los servicios públicos de empleo a través de itinerarios personalizados de inserción y ofertas de empleo, con el objetivo prioritario de lograr la inserción o reinserción laboral de los trabajadores desempleados en puestos de trabajo demandados por el mercado laboral.
- La formación mencionada anteriormente será impartida por entidades de formación acreditadas y/o inscritas.
- La financiación de los programas de formación para trabajadores desempleados se realizará mediante subvenciones, procedimientos de contratación pública u otros medios legalmente adecuados. Los servicios públicos de empleo competentes también podrán financiar actividades

formativas para trabajadores desempleados mediante la implantación de un sistema de cheque formación.

Otras iniciativas de formación

Permiso individual de formación

- El permiso individual de formación es un tipo de permiso que la empresa concede a un trabajador para participar en una actividad formativa reconocida mediante una titulación o acreditación oficial, incluidos los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad, o una titulación universitaria. Su finalidad es favorecer el desarrollo profesional y personal del trabajador, siempre que la formación no sea obligatoria para la empresa. La formación deberá realizarse íntegramente de forma presencial o, en caso contrario, deberá incluir clases presenciales, sesiones prácticas o tutorías de asistencia obligatoria. Este permiso también podrá autorizarse para que los trabajadores participen en los procesos de evaluación y acreditación de su experiencia laboral y de otros aprendizajes informales o no formales, según lo previsto en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio.
- Si la empresa deniega la autorización del permiso, deberá justificar la decisión por razones organizativas o de producción y comunicarla al trabajador.
- La financiación de los costes salariales durante el permiso estará limitada a un máximo de 200 horas laborables por permiso y por curso académico o año natural, en función de la duración de la formación.
- Solo computarán a efectos de financiación las horas de trabajo que el trabajador deje efectivamente de realizar por asistir a la formación, salvo en el caso de los trabajadores nocturnos, en el que las horas de descanso podrán computarse como horas de trabajo. El tiempo de desplazamiento desde el lugar de trabajo hasta el centro de formación también podrá computarse como tiempo de trabajo si coincide con el horario laboral del trabajador.

Formación en alternancia con el empleo

- La formación en alternancia con el empleo tiene por objeto promover una formación que responda a las necesidades del mercado laboral mediante un proceso mixto de empleo y formación, permitiendo al trabajador compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo.
- Esta formación incluye la formación dual mediante contratos de formación en alternancia, según lo previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de

octubre, y modificado por el Real Decreto 32/2021, de 28 de diciembre, así como los programas mixtos públicos de empleo-formación aprobados por las Administraciones Públicas, que se registrarán por su normativa específica y, con carácter subsidiario, por este real decreto y sus normas de desarrollo.

- Los trabajadores desempleados que participen en programas mixtos de empleo-formación aprobados por las Administraciones Públicas podrán recibir becas y otras ayudas, según lo previsto en la normativa específica.

Prácticas profesionales no laborales vinculadas a actividades formativas

- De acuerdo con el artículo 19 de la Orden TMS 368/2019, de 7 de marzo, las actividades formativas no vinculadas a certificados de profesionalidad y dirigidas a personas desempleadas podrán incluir prácticas profesionales no laborales en empresas relacionadas con el contenido de la formación, siempre que se suscriba un acuerdo entre la empresa y la entidad de formación. El acuerdo, que será comunicado a la persona en prácticas, deberá describir el contenido de las prácticas, su duración, lugar, horario y el sistema de tutoría y evaluación. Antes del inicio de las prácticas, los representantes legales de los trabajadores de la empresa deberán ser informados del acuerdo, así como de la relación de personas que participarán en las prácticas.
- La gestión de las prácticas profesionales no laborales podrá ser realizada por las entidades de formación que impartan la formación o por la Administración Pública competente, que también podrá solicitar la colaboración de entidades expertas en estas tareas.
- Las empresas podrán recibir una compensación económica por persona en prácticas y hora de prácticas, que incluirá el coste de una póliza de seguro de accidentes y la cobertura de responsabilidad civil. Las Administraciones Públicas competentes podrán destinar una cuantía específica por persona en prácticas y hora de prácticas para compensar dicho coste, según lo previsto en el anexo II de la Orden TMS 368/2019.
- El importe de la compensación se concederá de forma directa, de conformidad con el artículo 6.5.d) de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre. La compensación también podrá ser abonada directamente a la empresa por la entidad de formación si las subvenciones o ayudas que esta reciba incluyen dicha compensación como gasto subvencionable.
- La realización de las prácticas deberá justificarse ante la Administración competente de acuerdo con los términos del convenio, con la participación, cuando proceda, de las entidades implicadas en la gestión.
- Los trabajadores estarán cubiertos frente a los riesgos de accidente y responsabilidad civil relacionados con su participación en las prácticas y también podrán tener derecho a las becas y/o ayudas económicas reguladas en esta orden.

Evaluación de la calidad de las actividades formativas para el empleo

- Cada Administración Pública competente, dentro de su respectivo ámbito, garantizará la calidad de las ofertas formativas y colaborará en la definición y el desarrollo de los procesos de evaluación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional. Asimismo, velará por la calidad de la formación profesional para el empleo en su correspondiente ámbito de responsabilidad, de conformidad con el artículo 22 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.
- Cada Administración Pública competente llevará a cabo un proceso de evaluación continua de la formación profesional para el empleo dentro de su ámbito de actuación, conforme a lo establecido en el artículo 21 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.
- Las Administraciones Públicas competentes de las Comunidades Autónomas, así como las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales más representativas, colaborarán con el Servicio Público de Empleo Estatal en el desarrollo y la aplicación del plan anual de evaluación de la calidad, el impacto, la eficacia y la eficiencia del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Las conclusiones y recomendaciones derivadas de esta evaluación deberán traducirse en mejoras del funcionamiento del sistema.
- Cada Administración Pública competente promoverá asimismo la implantación de sistemas y dispositivos de mejora continua de la calidad en los centros que impartan la formación. Para medir la calidad, establecerá criterios e indicadores basados en instrumentos desarrollados a tal efecto.
- Los propios centros y entidades de formación colaborarán en la evaluación de la formación que impartan. Las convocatorias, resoluciones, contratos y convenios determinarán los criterios e indicadores básicos para esta evaluación, el tamaño de la muestra representativa que deberá evaluarse de los grupos formativos y, en su caso, la parte de la subvención destinada a esta finalidad.
- De conformidad con el artículo 21.5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, las administraciones competentes publicarán los resultados de las evaluaciones realizadas, habilitando a tal efecto un espacio de información y consulta claramente accesible e identificable.

Necesidades del mercado en el sector turístico en España

Las Islas Canarias cuentan con una potente industria turística que constituye uno de los principales motores de la economía local. Sin embargo, al igual que muchas otras regiones, el sector se enfrenta a retos relacionados con la respuesta a las necesidades cambiantes de los turistas y la adaptación a los cambios de la industria.

A continuación se presentan algunas necesidades específicas del mercado laboral dentro de la industria turística de las Islas Canarias:

- **Demanda de profesionales multilingües:** Con el creciente número de turistas internacionales que visitan las islas, existe una elevada demanda de profesionales que dominen varios idiomas, especialmente inglés, alemán y francés. Esto es especialmente importante para el personal de atención al público, como recepcionistas, conserjes y guías turísticos. Las capacidades multilingües se consideran actualmente una competencia básica de la fuerza laboral del turismo, reflejando el carácter cada vez más global de la industria.
- **Necesidad de competencias especializadas en turismo sostenible:** A medida que la industria turística afronta una presión creciente para ser más sostenible, se necesitan profesionales con competencias especializadas en ámbitos como las energías renovables, la gestión de residuos y las prácticas respetuosas con el medio ambiente. Esto incluye perfiles como responsables de sostenibilidad, guías de ecoturismo y responsables de hoteles ecológicos. El impulso hacia la sostenibilidad no responde únicamente a una necesidad normativa, sino también a una demanda del mercado, ya que los turistas, especialmente los procedentes de Europa, buscan destinos ambientalmente responsables.
- **Escasez de trabajadores cualificados en tecnología aplicada a la hostelería:** El creciente uso de la tecnología en la industria turística, como las plataformas de reservas en línea y los sistemas de gestión de establecimientos, ha generado una demanda de profesionales con competencias tecnológicas aplicadas a la hostelería. Esto incluye perfiles como especialistas de soporte informático, especialistas en marketing digital y analistas de gestión de ingresos. Dada la creciente dependencia de la tecnología, es fundamental reducir la brecha actual de competencias en tecnología aplicada a la hostelería para mantener la competitividad y la capacidad de innovación de la industria turística de la región.
- **Falta de profesionales cualificados en gestión turística:** Existe una escasez de profesionales cualificados para puestos de gestión turística, como directores generales, responsables de operaciones y responsables de marketing. Esto se debe en parte a que la industria turística ha crecido rápidamente en los últimos años, superando la oferta de profesionales cualificados. La escasez se debe en gran medida a la rápida expansión del sector, y existe una necesidad urgente de programas de formación y educación capaces de preparar gestores cualificados con conocimientos específicos del sector.

Además de estas necesidades específicas del mercado laboral, existe también una necesidad general de que los profesionales del turismo cuenten con sólidas competencias de atención al cliente, pasión por el sector y capacidad de adaptación al cambio. El sector turístico de las Islas Canarias está evolucionando y surgen necesidades claras del mercado laboral como respuesta a las tendencias mundiales y a los retos locales. Existe una elevada demanda de competencias multilingües, conocimientos especializados en sostenibilidad, tecnología aplicada a la hostelería y gestión turística. Abordar estas carencias mediante educación y

formación específicas será fundamental para mantener la posición de la región como destino turístico de primer nivel, al tiempo que se adapta a las nuevas realidades del mercado y al crecimiento futuro.

En conclusión, el sector turístico de las Islas Canarias está evolucionando y surgen necesidades claras del mercado laboral como respuesta a las tendencias mundiales y a los retos locales. Existe una elevada demanda de competencias multilingües, conocimientos especializados en sostenibilidad, tecnología aplicada a la hostelería y gestión turística. Abordar estas carencias mediante educación y formación específicas será fundamental para mantener la posición de la región como destino turístico de primer nivel, al tiempo que se adapta a las nuevas realidades del mercado y al crecimiento futuro.

