

UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO
CURSO DE ADAPTACIÓN AL GRADO DE RRLL Y RRHH
TRABAJO FIN DE GRADO

La Formación para el Empleo en Aragón

"La formación será continua y no se limitará a la edad escolar, sino que las personas deberán cambiar y adaptarse para vivir no en un mundo diferente, sino en varios que se irán creando sucesivamente". Manuel Castell

Alumna: María José Sánchez Esterán

Directora: Carina Nocetti Olazábal

Zaragoza, junio de 2014



Universidad
Zaragoza



Facultad de
Ciencias Sociales
y del Trabajo
Universidad Zaragoza

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, quiero agradecer a mi directora Carina Nocetti Olazábal sus aportaciones y orientaciones en la realización de este trabajo. Y también, al resto de profesores que me han acompañado y guiado en este curso académico de adaptación al grado, brindándome su ayuda y resolviendo mis dudas.

A mi familia y amigos su apoyo incondicional. En especial a mi padre y a mi abuela por su ánimo y la confianza que depositaron siempre en mí.

A todos, mi más sincero agradecimiento.

ÍNDICE

Agradecimientos

1. Introducción	2
Presentación general	2
Justificación del trabajo	11
1.1. Tema y objeto del trabajo.....	14
1.2. Metodología empleada	18
1.2.1. Descripción de los métodos utilizados	18
1.2.2. Descripción de las herramientas empleadas	18
1.2.3. Sistema de citas y referencias bibliográficas	21
1.3. Estructura del trabajo	21
2. Fundamentos históricos y sociales de la formación para el empleo en España.....	22
Conceptos claves relacionados con la formación: productividad, competitividad y empleabilidad.....	26
Análisis del contexto social, geográfico y empresarial del mercado laboral aragonés. Visión de futuro.....	32
3. La formación para el empleo en Aragón: "Acuerdo social para la Competitividad y el Empleo de Aragón 2012-2015" y "Tercer Plan aragonés de formación profesional para el período 2013-2016"	34
3.1. Marco legislativo y competencias de la Administración General del Estado y de la CCAA.....	36
3.2. Concepto y fines de la formación para el empleo.....	37
3.3. Iniciativas de formación para el empleo y destinatarios de los programas de formación.....	39
3.4. Acciones formativas para el empleo en Aragón.....	45
3.5. Financiación del subsistema de formación profesional para el empleo.....	52
3.6. Evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo.....	54
3.7. Recursos para la formación en Aragón: Web del Instituto Aragonés de Empleo, Portal "inaemorienta" y Portal "aragonforma"	57
3.7.1. Recursos para empresas.....	61
3.7.2. Recursos para trabajadores.....	67
4. Conclusiones.....	79
5. Bibliografía.....	83

1. INTRODUCCIÓN

PRESENTACIÓN GENERAL

En esta época, en que la destrucción de empleo es una de las principales preocupaciones de las instituciones públicas y de los actores sociales, que definen y promueven las políticas de crecimiento económico, creación de empleo y desarrollo del sistema productivo; la formación puede y debe considerarse como un poderoso mecanismo de cambio en la sociedad y en la empresa. De hecho, numerosos trabajos y estudios han verificado, que es un factor clave para incrementar las competencias profesionales de los trabajadores y su empleabilidad, así como para contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas y de su productividad¹.

Para determinar nuestro contexto de trabajo, hay que partir de la definición de política de empleo, establecida en el artículo 1 de la Ley 56/2003, de 16 diciembre, de Empleo², "Teniendo en cuenta lo establecido en los artículos 40³

¹ Fernández Losa, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. Revista Cuadernos de Gestión, Vol.2 Nº.1 (pp. 65-90). Disponible: <http://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf> [2014, Marzo 3].

² España. Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 17 de diciembre de 2003, núm. 301, 2003-23102

Artículo 1. Teniendo en cuenta lo establecido en los artículos 40 y 41 de la Constitución, la política de empleo es el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las comunidades autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción de las situaciones de desempleo y a la debida protección en las situaciones de desempleo.

La política de empleo se desarrollará, dentro de las orientaciones generales de la política económica, en el ámbito de la estrategia coordinada para el empleo regulada por el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea.

³ España. Constitución Española, de 1978. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, 1978-31229

Artículo 40. 1. Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.

2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el

y 41⁴ de la Constitución, la política de empleo es el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las comunidades autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción de las situaciones de desempleo y a la debida protección en las situaciones de desempleo".

Se observa que existen dos tipos de acciones; unas que buscan la promoción del empleo, son las denominadas políticas activas, definidas en el artículo 23 de la Ley 56/2003, de 16 diciembre, de Empleo⁵; y otras, que cuando fallan las

descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

⁴ España. Constitución Española, de 1978. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, 1978-31229

Artículo 41. Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.

⁵ España. Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. *Boletín Oficial de Estado*, 17 de diciembre de 2003, núm. 301, 2003-23102

Artículo 23. 1. Se entiende por políticas activas de empleo el conjunto de acciones y medidas de orientación, empleo y formación dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.

Las políticas definidas en el párrafo anterior deberán desarrollarse en todo el Estado, teniendo en cuenta la Estrategia Española de Empleo, las necesidades de los demandantes de empleo y los requerimientos de los respectivos mercados de trabajo, de manera coordinada entre los agentes de formación profesional para el empleo e intermediación laboral que realizan tales acciones, con objeto de favorecer la colocación de los demandantes de empleo.

2. Dichas políticas se complementarán y se relacionarán, en su caso, con la protección por desempleo regulada en el título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. La acción protectora por desempleo a que se refiere el artículo 206 del referido texto legal comprende las prestaciones por desempleo de nivel contributivo y asistencial y las acciones que integran las políticas activas de empleo.

3. Los recursos económicos destinados a las políticas activas de empleo serán gestionados por los Servicios Públicos de Empleo, desarrollando para ello las acciones y medidas que consideren necesarias y que den cobertura a los ámbitos establecidos en el artículo 25.

Estas acciones y medidas podrán ser gestionadas mediante la concesión de subvenciones públicas, contratación administrativa, suscripción de convenios, gestión directa o cualquier otra forma jurídica ajustada a derecho.

primeras, persiguen la protección de los desempleados, son las llamadas políticas pasivas de empleo.

Una vez realizada esta aclaración, de acuerdo con el artículo 25 de la Ley de Empleo⁶, vamos a establecer el ámbito de las políticas activas de empleo, al

⁶ España. Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. *Boletín Oficial del Estado, 17 de diciembre de 2003, núm. 301, 2003-23102*

Artículo 25.1. El conjunto de acciones y medidas que integran las políticas activas de empleo cubrirán los siguientes ámbitos:

- a) Orientación profesional: acciones y medidas de información, acompañamiento, motivación y asesoramiento que, teniendo en cuenta las circunstancias personales y profesionales de la persona beneficiaria, le permiten determinar sus capacidades e intereses y gestionar su trayectoria individual de aprendizaje, la búsqueda de empleo o la puesta en práctica de iniciativas empresariales.
- b) Formación y recualificación: acciones y medidas de aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional incluidas en el subsistema de formación profesional para el empleo.
- c) Oportunidades de empleo y fomento de la contratación: acciones y medidas que tengan por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, ya sea con carácter general o dirigidas a sectores o colectivos específicos.
- d) Oportunidades de empleo y formación: acciones y medidas que impliquen la realización de un trabajo efectivo en un entorno real y permitan adquirir formación o experiencia profesional dirigidas a la cualificación o inserción laboral.
- e) Fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo: acciones y medidas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la permanencia en el mismo y la promoción profesional, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la asunción de las responsabilidades familiares.
- f) Oportunidades para colectivos con especiales dificultades: acciones y medidas de inserción laboral de colectivos que, de forma estructural o coyuntural, presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo. A estos efectos, se tendrá especialmente en consideración la situación de las mujeres víctimas de violencia de género, de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social y de las víctimas del terrorismo. En relación con las personas con discapacidad, se incentivará su contratación tanto en el empleo ordinario como en el empleo protegido a través de los Centros Especiales de Empleo. Respecto a las personas en situación de exclusión social se impulsará su contratación a través de las empresas de inserción.

El Gobierno garantizará en la Estrategia Española de Empleo la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el acceso y el mantenimiento en el empleo.

Disposición adicional novena en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, Consideración de víctimas del terrorismo a efectos de políticas activas de empleo. A los efectos de lo dispuesto en la letra f) del apartado 1 del artículo 25, se considerarán víctimas del terrorismo las personas a que se refiere el artículo 34 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo.»

- g) Autoempleo y creación de empresas: acciones y medidas dirigidas a fomentar las iniciativas empresariales mediante el trabajo autónomo y la economía social.
- h) Promoción del desarrollo y la actividad económica territorial: acciones y medidas encaminadas a la generación de empleo, la creación de actividad empresarial y la dinamización e impulso del desarrollo económico local.
- i) Fomento de la movilidad (geográfica y/o sectorial): acciones y medidas que faciliten el desplazamiento o cambio de residencia para acceder a un puesto de trabajo o la recualificación a fin de promover la contratación en un sector de actividad diferente al que se ha trabajado

conjunto de acciones y medidas sobre orientación, empleo y formación. Dentro de ellas, se pueden distinguir las políticas de información y orientación hacia la búsqueda activa de empleo; las de fomento (promoción del empleo estable y de calidad; apoyo al autoempleo, a la economía social y al desarrollo de las PYMES; fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo; fomento de la movilidad geográfica, impulso a las actividades generadoras de empleo; y promoción de la inserción laboral de colectivos en situación o riesgo de exclusión social); y, por último, están las políticas de formación profesional, dentro de las que enmarcaremos "la formación para el empleo".

En el trabajo se estudia la formación para el empleo en Aragón y se analizan los recursos formativos, incluidos en las políticas activas de empleo, y más concretamente dentro de las políticas de formación para el empleo; distinguiendo entre los dirigidos a los empresarios y los orientados a los trabajadores. Unos tienen como objetivo el fomento del empleo y otros buscan su mantenimiento.

En este sentido, es importante destacar el carácter descriptivo de este trabajo, descartando un enfoque analítico, debido a que la profundización académica en este tema, implicaría un trabajo de campo muy ambicioso, por lo cual considero oportuno utilizar las fuentes de información disponibles en las instituciones públicas de Aragón y las fuentes legislativas que regulan la materia.

Para ello, dentro del marco normativo nacional, se estudia el RD 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para

habitualmente, especialmente cuando se trate de sectores emergentes o con alta empleabilidad.

- j) Proyectos integrados: acciones y medidas que combinen o conjuguen varios de los ámbitos definidos con anterioridad.
- 2. Las acciones y medidas correspondientes a los ámbitos a que se refiere el apartado anterior, se diseñarán y desarrollarán por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias.

Asimismo, el Servicio Público de Empleo Estatal diseñará y desarrollará estas acciones y medidas en su ámbito competencial.

el empleo; que determina de esta forma en su artículo primero, el objeto del mismo, "regular las distintas iniciativas de formación que configuran el subsistema de formación profesional para el empleo, su régimen de funcionamiento y financiación, así como su estructura organizativa y de participación institucional".

Asimismo, establece líneas de actuación destinadas a colectivos especialmente sensibles (mujeres, jóvenes, discapacitados, víctimas de violencia de género, víctimas de terrorismo, mayores de 45 años, desempleados de larga duración, personas con riesgo de exclusión social, trabajadores de PYMES, y trabajadores con baja cualificación).

Y en el marco normativo de la Comunidad Autónoma de Aragón, es el Decreto 51/2000, de 14 de marzo, del Gobierno de Aragón, el que regula el Plan de Formación e Inserción Profesional en Aragón; que como dispone en su artículo primero, "comprende el conjunto de acciones y proyectos formativos dirigidos a cualificar profesionalmente los recursos humanos en Aragón, conforme a las necesidades del sistema productivo"⁷.

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que tiene por objeto⁸ "la ordenación de un sistema

⁷ Aragón. Decreto 51/2000, de 14 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el Plan de Formación e Inserción Profesional de Aragón. *Boletín Oficial de Aragón*, 22 de marzo de 2000, núm. 34

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación. El presente Decreto tiene como objeto regular el Plan de Formación e Inserción Profesional de Aragón y comprende el conjunto de acciones y proyectos formativos dirigidos a cualificar profesionalmente los recursos humanos en Aragón, conforme a las necesidades del sistema productivo y que responden a los objetivos de la política económica y social del Gobierno de Aragón, así como a los programas operativos aprobados por el Fondo Social Europeo dentro del objetivo 3, otros proyectos europeos que se desarrollen dentro del marco comunitario de apoyo, y aquellas acciones de formación que se desarrollen en esta Comunidad Autónoma dentro del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

⁸ España. Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. *Boletín Oficial del Estado*, 20 de junio de 2002, núm. 147, 2002-12018

integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación, que responda con eficacia y transparencia a las demandas sociales y económicas a través de las diversas modalidades formativas", contempla también entre los instrumentos del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales⁹, que se estructura en veintiséis familias profesionales, con sus correspondientes cualificaciones¹⁰.

Y señala en su exposición de motivos¹¹, en primer lugar el derecho de todos a la educación, reconocido en el artículo 27 de la Constitución Española¹².

1. La presente Ley tiene por objeto la ordenación de un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación, que responda con eficacia y transparencia a las demandas sociales y económicas a través de las diversas modalidades formativas.

⁹ España. Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. *Boletín Oficial del Estado*, 20 de junio de 2002, núm. 147, 2002-12018

Artículo 4. Instrumentos y acciones del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

1. El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional está formado por los siguientes instrumentos y acciones:

a) El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, que ordenará las identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional que sean susceptibles de reconocimiento y acreditación.

El catálogo, que incluirá el contenido de la formación profesional asociada a cada cualificación, tendrá estructura modular.

b) Un procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales.

c) La información y orientación en materia de formación profesional y empleo.

d) La evaluación y mejora de la calidad del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional que proporcione la oportuna información sobre el funcionamiento de éste y sobre su adecuación a las necesidades formativas individuales y a las del sistema productivo.

¹⁰ Véase consulta estructurada del Catálogo Nacional de Cualificaciones (familias y cualificaciones asociadas),
<http://iforem.forem.es/incual/visor/index.asp>

¹¹ España. Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. *Boletín Oficial del Estado*, 20 de junio de 2002, núm. 147, 2002-12018

Exposición de motivos. El derecho a la educación, que el artículo 27 de la Constitución reconoce a todos con el fin de alcanzar el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales, tiene en la formación profesional una vertiente de significación individual y social creciente. En esta misma línea y dentro de los principios rectores de la política social y económica, la Constitución, en su artículo 40, exige de los poderes públicos el fomento de la formación y readaptación profesionales, instrumentos ambos de esencial importancia para hacer realidad el derecho al trabajo, la libre elección de profesión u oficio lo la promoción a través del trabajo. En efecto, la cualificación profesional que proporciona esta formación sirve

Apuntando después, al artículo 40 de la Constitución, "los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales"; considerados éstos, como instrumentos primordiales para hacer realidad el derecho al trabajo, la libre elección de profesión u oficio o la promoción a través del trabajo, recogidos en el artículo 35.1. de la Constitución.

En relación con los principios rectores de la política social y económica, contenidos en el artículo 40 de la Constitución¹³, que establecen que, los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales"; la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en su artículo 2.3¹⁴, prevé que las acciones formativas del subsistema de

tanto a los fines de la elevación del nivel y calidad de vida de las personas como a los de la cohesión social y económica y del fomento del empleo.

¹² España. Constitución Española, de 1978. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, 1978-31229

Artículo 27.1. Todos tienen el derecho a la educación. Se reconoce la libertad de enseñanza

¹³ España. Constitución Española, de 1978. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, 1978-31229

Artículo 40.

1. Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.

2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

¹⁴ España. Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. *Boletín Oficial del Estado*, 20 de junio de 2002, núm. 147, 2002-12018

Artículo 2. Principios del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

2.3. El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional se rige por los siguientes principios básicos:

a) La formación profesional estará orientada tanto al desarrollo personal y al ejercicio del derecho al trabajo como a la libre elección de profesión u oficio y a la satisfacción de las necesidades del sistema productivo y del empleo a lo largo de toda la vida.

b) El acceso, en condiciones de igualdad de todos los ciudadanos, a las diferentes modalidades de la formación profesional.

formación para el empleo están dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de toda la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, de las empresas, de los territorios y de los sectores productivos.

El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, desarrollado por la Orden TAS 718/2008, de 7 de marzo (modificada por la Orden ESS/1726/2012, de 2 de agosto); reguló las distintas iniciativas de formación que configuran el citado subsistema de formación para el empleo, entre ellas la formación de oferta, en cuya ejecución viene a incidir directamente el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad¹⁵, que, junto con los títulos de formación profesional del sistema educativo, se configuran como los instrumentos para el reconocimiento y acreditación de las cualificaciones profesionales.

Para comprender el desarrollo y la evolución legislativa, necesitamos entender que el concepto de empleo del siglo XXI, ya no engloba los mismos factores que predominaban en el siglo pasado. Ahora, lleva aparejados otros nuevos, como la temporalidad, el conocimiento y la movilidad. Siendo el conocimiento,

-
- c) La participación y cooperación de los agentes sociales con los poderes públicos en las políticas formativas y de cualificación profesional.
 - d) La adecuación de la formación y las cualificaciones a los criterios de la Unión Europea, en función de los objetivos del mercado único y la libre circulación de trabajadores.
 - e) La participación y cooperación de las diferentes Administraciones públicas en función de sus respectivas competencias.
 - f) La promoción del desarrollo económico y la adecuación a las diferentes necesidades territoriales del sistema productivo.

¹⁵ Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad. *Boletín Oficial del Estado*, 31 de enero de 2008, núm. 27, 2008-1628

Artículo 2.1. El certificado de profesionalidad es el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración laboral, que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo y asegura la formación necesaria para su adquisición, en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo regulado en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

lo que hace al trabajador irreemplazable y proporciona a la empresa ventajas competitivas.

En consecuencia, un escaso nivel formativo redunda en una mayor tasa de desempleo e inactividad, en ocupaciones de puestos vinculados a sectores de baja productividad y en pobres retribuciones. Sin embargo, un nivel educativo superior, se relaciona con un aumento de la productividad, de los salarios y de mayor acceso a la formación a lo largo de la vida del trabajador. No obstante, el sistema educativo viene condicionado por el modelo productivo, y en ocasiones ha impulsado al individuo a descuidar y abandonar su formación, encaminándolo a trabajos de poca cualificación pero relativamente bien remunerados.

Con la llegada de la crisis económica, se han puesto de manifiesto las deficiencias formativas de estos trabajadores. Por lo que se debe proceder a recualificarlos para hacerlos empleables e incorporarlos a nuevos sectores productivos.

Desde estas consideraciones, es conveniente que el sistema productivo y el educativo establezcan relaciones de apoyo recíproco, que permitan mejorar la formación a todos los niveles, adaptándola a las necesidades productivas.

Por ello, desde el marco legislativo se incide en considerar la formación como factor clave para nuestra empleabilidad y adaptarla a las exigencias del proceso productivo.

De ahí, si es función del sistema productivo, generar renta para mantener y desarrollar las necesidades económicas de las personas, será atribuible al sistema educativo, procurar a los individuos las competencias necesarias para resolver dichas necesidades. Así se aprecia en la actualidad, que se demanda desde el sistema educativo "una formación para la empleabilidad", y que los trabajadores asuman que la formación es un continuo que deberá acompañarles a lo largo de toda la vida.

Es evidente, que se avecinan tiempos de cambios en la estructura demográfica, social y laboral española. Y desde Europa nos aconsejan revisar nuestros sistemas con objeto de readaptarlos para que puedan hacer frente a las necesidades futuras. En esta situación, la formación se pude presentar como una de las herramientas principales para lograrlo y afrontar estas transformaciones de forma positiva.

JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO

La idea del presente trabajo, surge de la realidad social, económica y laboral existente en España y en Aragón, nuestra Comunidad Autónoma. Y dado que las relaciones laborales, el empleo y el marco institucional del mercado de trabajo constituyen el ámbito de estudio del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos; dentro del contexto económico y social vigente en el que uno de los puntos fuertes para encontrar trabajo está en la cualificación y la competencia profesional¹⁶, he considerado oportuno estudiar “La formación para el empleo en Aragón”, como política activa de empleo, a la que apunta el artículo 23.1 de la Ley de Empleo¹⁷ “Se entiende por políticas activas de

¹⁶ España. Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. *Boletín Oficial del Estado*, 20 de junio de 2002, núm. 147, 2002-12018

Artículo 7. Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

7.4. A los efectos de la presente Ley, se entenderá por:

a) Cualificación profesional: el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral.

b) Competencia profesional: el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

¹⁷ España. Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 17 de diciembre de 2003, núm. 301, 2003-23102

Artículo 23. Concepto de políticas activas de empleo.

1. Se entiende por políticas activas de empleo el conjunto de acciones y medidas de orientación, empleo y formación dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.

Las políticas definidas en el párrafo anterior deberán desarrollarse en todo el Estado, teniendo en cuenta la Estrategia Española de Empleo, las necesidades de los demandantes de empleo y los requerimientos de los respectivos mercados de trabajo, de manera coordinada entre los agentes de formación profesional para el empleo e intermediación laboral que realizan tales acciones, con objeto de favorecer la colocación de los demandantes de empleo.

empleo el conjunto de acciones y medidas de orientación, empleo y formación dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social”.

En segundo lugar, también es un trabajo, que nace como respuesta a una inquietud personal y laboral, que proviene de mi ejercicio profesional. No voy a profundizar en las competencias y salidas profesionales que confiere el título de grado en RRLL y RRHH, aunque sí me parece adecuado mencionar, que el ejercicio de las actividades incluidas dentro de tales competencias, exige constantemente de formación complementaria y continua para favorecer el reciclaje profesional en las distintas áreas de la titulación.

El buen desempeño profesional viene acompañado del “saber” y de la “experiencia”, que al trabajador le van a servir para actualizar conocimientos, mejorar la práctica laboral y aumentar su empleabilidad. Razones de peso, que me trajeron de nuevo a esta facultad hace poco más de un año, y me impulsaron a realizar el curso de adaptación al grado.

En mi caso, mi experiencia anterior como formadora durante ocho años en el ámbito de la formación para el empleo y en Educación Secundaria, como profesora de Formación y Orientación Laboral; me legitima parcialmente para analizar la realidad con conocimientos prácticos.

Todos somos conscientes de que las múltiples transformaciones sufridas por el mercado laboral, han venido acompañadas de importantes cambios en el sistema productivo, la globalización económica, la utilización de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en los sistemas de producción y las actuales formas de organización del trabajo.

La globalización y la celeridad con que se mueve el mundo nos obliga a estar en situación de aprendizaje y reciclaje permanentes. Vivimos en un entorno cambiante en el que no se deja de innovar, y las empresas tienen que dotarse de mecanismos para asimilar los cambios que se van produciendo.

Nuestra tierra no ha sido una excepción respecto a los cambios originados por la innovación tecnológica, la creciente competencia, la internacionalización, la obsolescencia ocupacional y la evolución demográfica, han afectado a la mayoría de los puestos de trabajo, obligando a modificar la manera en que los empleados y empleadores realizan sus tareas.

El avance tecnológico y la necesaria adaptación continua de las empresas para ser competitivas conllevan que cada vez se introduzcan mayor número de cambios, tanto en la forma de producir, como en lo que se produce, lo cual tiene repercusiones directas en los trabajadores:

- Falta de información y formación anticipada adecuada para enfrentar el cambio.
- Elevados costos humanos, esfuerzos por adaptarse a la nueva situación.
- Ausencia de preparación para el cambio.

Una empresa que tenga una estructura cerrada y no se adapte a los cambios dejará de ser competitiva. Así se genera la necesidad de que los trabajadores tengan que adaptarse continuamente a sus empleos, por medio de la mejora continua del nivel de formación y cualificación.

La importancia de las políticas de formación viene respaldada por la Unión Europea (objetivos principales de la estrategia “Europa 2020”)¹⁸, y por la Constitución Española, que dentro de los “Principios rectores de la política social y económica”, proclama en su artículo 40.1 que “Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y

¹⁸ Véase web Comisión Europea, Europe 2020,
http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index_es.htm

para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizaran una política orientada al pleno empleo." Y recoge en el apartado dos del citado artículo, el derecho de los trabajadores a la formación, "los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales", instrumentos decisivos para hacer realidad el derecho al trabajo, la libre elección de profesión u oficio o la promoción a través del trabajo recogidos en el artículo 35 de la Constitución Española¹⁹.

En cualquier caso, siempre se han de tener presentes, las necesidades específicas de cada territorio, las de los sectores que tienen mayor o menor crecimiento en cada región, y los recursos de inserción laboral y formativos disponibles en la Comunidad Autónoma.

1.1. TEMA Y OBJETO DEL TRABAJO

El tema del trabajo es la formación para el empleo en Aragón, y tiene por objeto conocer la actividad en materia de formación para el empleo que se está llevando a cabo dentro de nuestra Comunidad Autónoma. Para ello se examinará el contexto social, geográfico y empresarial del mercado laboral aragonés, los acuerdos suscritos, los planes en ejecución, el marco legal, las acciones que se llevan a cabo y los recursos para la formación de que se dispone.

Se insiste en la utilidad de conocer y saber emplear dichos recursos, distinguiendo entre los dirigidos a los empresarios y los orientados a los

¹⁹ España. Constitución Española, de 1978. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, 1978-31229

Artículo 35

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.
2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

trabajadores; que el INAEM en colaboración con los agentes sociales pone a nuestra disposición de manera gratuita, para mejorar la inserción y formación para el empleo.

Los objetivos del trabajo se pueden resumir en tres puntos:

- Determinar conexiones lógicas entre formación y empleo a partir de la relación establecida entre distintos términos del contexto laboral.
- Conocer las características de la formación para el empleo que se está llevando a cabo en Aragón, y describir los programas y las acciones que se llevan a cabo.
- Identificar y presentar de manera clara y ordenada los diferentes recursos existentes para la formación que tienen a su disposición los trabajadores y las empresas en nuestra CCAA. De modo que resulten fáciles de consultar a cualquier usuario interesado.

En los tiempos que vivimos, es más que probable, que a lo largo de la vida laboral de cualquier trabajador se puedan presentar múltiples cambios de trabajo, que requerirán la adquisición de nuevas competencias profesionales, mejorar la empleabilidad y aumentar la confianza de los trabajadores en sí mismos.

La formación a lo largo de toda la vida, es un pilar básico de la carrera profesional, que nos permite adquirir nuevos conocimientos y habilidades para ser más competentes en el campo laboral y también en el desarrollo personal.

Y como dijo el sociólogo Manuel Castells²⁰, "La formación será continua y no se limitará a la edad escolar, sino que las personas deberán cambiar y adaptarse

²⁰ CASTELLS, M. Aprender en la sociedad de la información. Conferencia pronunciada en Madrid, el 31 de mayo de 2000, dentro del Seminario de Primavera organizado por la Fundación Santillana ese año.

Rosaura Calleja. Comunidad escolar. (2000, Junio 7). Resumen de la conferencia "Aprender en la sociedad de la información" [2014, Marzo 3]. Periódico de información educativa. Disponible: <http://comunidad-escolar.cnice.mec.es/657/info5.html>

para vivir no en un mundo diferente, sino en varios que se irán creando sucesivamente"

Debido a ello, para que el trabajador capacitado funcione en los términos que requiere la sociedad actual, es necesario que esté sometido a una situación de continuo reciclaje y actualización, que le capacite para interactuar en los nuevos entornos de transformación del empleo y de la economía del siglo XXI.

Partiendo de esta premisa, es indiscutible que, la formación y el nivel formativo de los trabajadores se convierten en una condición indispensable para que la empresa pueda competir, amortiguan el impacto que supone el cambio y contribuyen a contar con mano de obra más flexible, cualificada y motivada. Con lo que se pretende conseguir, que todos los puestos de trabajo sean ocupados por aquellos trabajadores que mejor los desempeñen, en función de sus aptitudes, conocimientos y motivaciones.

El paso previo, consistirá en identificar las necesidades formativas, para lo que se deben tener en cuenta las necesidades específicas del territorio, las de los sectores que tienen mayor o menor crecimiento en cada región, las necesidades sociales o de la organización y las de los trabajadores.

En Aragón, el INAEM realiza una actualización y detección de tales necesidades formativas a través de la ejecución del Plan DETECTA²¹, permitiendo que de forma continua y permanente se actualice la información del mercado de trabajo y dichas necesidades. Y brindando la posibilidad de participar a expertos, agentes sociales, empresas y responsables de instituciones públicas y privadas que gestionan recursos para la formación.

Blog de alumnos del Instituto Superior Joaquín V. Gonzalez, de Buenos Aires. (2007, Noviembre 12). Resumen de la conferencia "Aprender en la sociedad de la información". Educaroninternet. Disponible: <http://educaroninternet.blogspot.com.es/2007/11/manuel-castells-aprender-en-la-sociedad.html> [2014, Marzo 3].

²¹ Gobierno de Aragón, INAEM. Servicio de Formación. Plan Detecta, *Necesidades para el empleo en Aragón 2011-2012*

Como hemos visto en el punto anterior, la competencia profesional de una persona, refleja el conjunto de conocimientos y capacidades que le permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo. Pero adicionalmente, los empleadores también requieren de sus trabajadores "competencias personales y habilidades sociales"²², válidas para cualquier puesto de trabajo, y que influyen en el desempeño laboral marcando diferencias entre unos empleados y otros. Estando entre las más demandadas, el autocontrol, la adaptabilidad, el autoaprendizaje, la confianza y seguridad en uno mismo, la capacidad para la comunicación y el trabajo en equipo, y la identificación con la empresa.

Si consideramos a las personas como el principal valor de las empresas para conservar y desarrollar su competitividad, también resulta razonable considerar, que estas puedan desarrollar todo su talento y potencial dentro de ellas, en beneficio de sus propias carreras profesionales y de las empresas a las que pertenecen.

Atendiendo a estos condicionantes, la respuesta de las empresas españolas y aragonesas a la continua y creciente competencia, y a los cambios cada vez más estructurales que tienen que afrontar para consolidar ventajas competitivas y lograr una mayor eficiencia, adaptabilidad, innovación, calidad y servicio; pasa casi siempre por la cualificación y puesta al día de los conocimientos y habilidades del personal, es decir por la "formación".

Por otra parte, la formación aumenta la autoestima de la persona y favorece ampliamente a la empresa, mejorando el nivel de capacitación de sus empleados, lo que revertirá en una mejora de calidad del producto o servicio, de la imagen corporativa y en un aumento de la productividad.

²² Iván Gil. El Confidencial. (2014, Febrero 19). "Lo que buscan las 19 grandes empresas españolas en su personal" [2014, Marzo 10]. Periódico digital. Disponible: http://www.elconfidencial.com/alfa-corazon-vida/2014-02-19/lo-que-buscan-las-19-grandes-empresas-espanolas-en-su-personal_91011/

Bajo esta visión, y en una sociedad como la nuestra, donde se están produciendo cambios constantemente y la evolución tecnológica da lugar a grandes modificaciones en el propio contenido del trabajo y su entorno, la formación adquiere una importancia relevante, y debe responder a un proceso continuo de capacitación, pues su misión ha de consistir en guiar el desarrollo profesional del trabajador dentro del contexto y la cultura dónde está inmerso.

1.2. METODOLOGÍA EMPLEADA

Para alcanzar los objetivos previstos en el trabajo, es preciso usar información de valor procedente de fuentes secundarias, por lo que se acude a fuentes documentales e institucionales del Gobierno de Aragón. Y a fuentes primarias del Derecho.

1.2.1. DESCRIPCIÓN DE LOS MÉTODOS UTILIZADOS

En el trabajo se ha desarrollado básicamente un análisis de fuentes secundarias. En éstas la información original procede de métodos cuantitativos y cualitativos. Y un análisis del marco normativo que regula el sistema de formación para el empleo a nivel nacional y de Comunidad Autónoma.

1.2.2. DESCRIPCIÓN DE LAS HERRAMIENTAS EMPLEADAS

Para ampliar información sobre la formación para el empleo en Aragón, he consultado y analizado datos secundarios procedentes de fuentes de información documentales e institucionales, tales como la última memoria publicada por el Instituto Aragonés de Empleo en el año 2012, el Plan Detecta 2011-2012, el III Plan Aragonés de Formación Profesional 2014-2016 y el último informe publicado del Consejo Económico y Social de Aragón en el año 2012, que me han permitido conocer datos objetivos tanto a nivel cualitativo como cuantitativo, en los que sustentar y apoyar información analizada en este trabajo. Asimismo, se ha analizado el marco normativo regulador del sistema

de formación para el empleo a nivel nacional y de nuestra Comunidad Autónoma. En este sentido, cito la siguiente normativa:

- Constitución Española, de 1978.
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón.
- Ley Orgánica de Formación Profesional Industrial, de 20 de julio de 1955.
Boletín Oficial del Estado, 21 de julio de 1955
- Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiación de la Reforma Educativa.
- Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo.
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa.
- Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.
- Ley 9/1999, de 9 de abril, de creación del Instituto Aragonés de Empleo.
Ley 9/1999, de 9 de abril, de creación del Instituto Aragonés de Empleo.
Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo.
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Decreto 82/2001, de 10 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueban los Estatutos del Instituto Aragonés de Empleo.
- Decreto 84/2014, de 27 de mayo, del Gobierno de Aragón, por el que se modifica el Decreto 82/2001, del Gobierno de Aragón de 10 de abril del Gobierno de Aragón, por el que se aprueban los Estatutos del Instituto Aragonés de Empleo y el Decreto 19/2012, de 24 de enero, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura del Departamento de Economía y Hacienda para la determinación de los órganos competentes para el ejercicio de la potestad sancionadora en materia de empleo.
- Decreto 51/2000, de 14 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el Plan de Formación e inserción Profesional de Aragón.
- DECRETO 2/2003, de 14 de enero, del Gobierno de Aragón, por el que se modifica el Decreto 51/2000, de 14 de marzo, por el que se regula el Plan de Formación e Inserción Profesional de Aragón.
- Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad.
- Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.
- ORDEN TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.
- Orden ESS/1726/2012, de 2 de agosto, por la que se modifica la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

1.2.3. SISTEMA DE CITAS Y REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Este trabajo de fin de grado se ha conducido según las directrices publicadas por la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo de la Universidad de Zaragoza. Asimismo, se emplean las normas de referencias bibliográficas y citas textuales de la American Psychological Association (APA).

1.3. ESTRUCTURA DEL TRABAJO

La estructura del trabajo es la siguiente:

- En el capítulo uno se realiza la presentación y descripción general del trabajo, se explican las razones de su realización y se describe la metodología y el sistema de citas y referencias bibliográficas empleadas.
- En el capítulo dos se identifican los fundamentos históricos y sociales que preceden a la formación para el empleo en España, se definen e interrelacionan conceptos vinculados a la formación, tales como productividad, competitividad y empleabilidad; y se analiza el contexto social, geográfico y empresarial del mercado laboral aragonés.
- El capítulo tres presenta dentro de la Formación para el empleo en Aragón, el "Acuerdo social para la competitividad y el empleo en Aragón 2012-2015" y el "Tercer Plan aragonés de formación profesional para el período 2014-2016". Y además, determina el marco legislativo regulador de la formación para el empleo, desarrolla el concepto, fines, iniciativas, acciones, destinatarios, financiación y recursos disponibles para trabajadores y empresas.
- En el capítulo cuatro se lleva a cabo un análisis de los datos y la información presentada en los capítulos anteriores para obtener unas conclusiones finales.

2. FUNDAMENTOS HISTÓRICOS Y SOCIALES DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO EN ESPAÑA

Para comprender mejor la evolución de la formación para el empleo en nuestro país, es preciso que realicemos un recorrido cronológico previo por el marco regulador antecesor, que precedió y sentó las bases de la normativa legal vigente en nuestros días. Este itinerario, comienza a partir de los años 50, que es cuando en España, se comienza a entender la formación como un elemento clave para el desarrollo individual, el progreso social, empresarial y económico.

En primer lugar, señalaré las normas antecesoras, que comenzaron a regular la materia, prestando especial atención a las referencias a la formación para el empleo que recogieron las distintas leyes de educación.

En 1955, España era un país con unos bajos niveles de educación general, en los que la Ley de Formación Profesional Industrial se comenzó a regular la formación profesional, y creó escuelas de preaprendizaje y maestría industrial.

Las órdenes religiosas y el sindicato vertical, se ocuparon principalmente de su organización y gestión.

Además, el decreto de 8 de enero de 1954, también introdujo la obligación para las empresas de la cuota de formación profesional.

En Zaragoza, concretamente, encontramos la "Escuela de Maestría Industrial de Zaragoza"²³, que queda constituida el 15 de febrero de 1956. Y estaba dirigida y gestionada por la Junta Provincial de Formación Profesional Industrial de Zaragoza. Hoy lo conocemos con el nombre de IES Corona de Aragón.

En 1970, la Ley General de Educación, propuso una formación profesional moderna, especializada y adaptada a las necesidades de las empresas, que

²³ Véase web del IES Corona de Aragón,
<http://www.iescorona.com/historia.html>

constituyese un puente para los jóvenes, desde la educación hacia el empleo. En sus capítulos III y IV, habla respectivamente de la formación profesional²⁴ y de la educación permanente de adultos.

En 1990, la LOGSE proyectó una acción reformadora de la formación profesional, implantando el modelo de pasarelas y ampliando la formación obligatoria, la ESO. En su artículo 30, se refiere al conjunto de enseñanzas y acciones que comprende la formación profesional²⁵.

²⁴ España. Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiación de la Reforma Educativa. *Boletín Oficial del Estado*, 6 de agosto de 1970, núm. 238, 1970-852

Artículo 30.

Uno. La Formación Profesional tendrá por finalidad específica la capacitación de los alumnos para el ejercicio de la profesión elegida, además de continuar su formación integral. Deberá guardar, en su organización y rendimiento, estrecha relación con la estructura y previsiones del empleo.

Dos. A la misma se accederá tras haber completado los estudios de los correspondientes niveles y ciclos educativos:

a) Deberán acceder a los estudios y prácticas de la Formación Profesional de primer grado quienes hayan completado los estudios de la Educación General Básica y no prosigan estudios de Bachillerato.

b) Podrán acceder a la Formación Profesional de segundo grado quienes posean el título de Bachiller y quienes, habiendo concluido la Formación Profesional de primer grado, sigan las enseñanzas complementarias que sean precisas, de las que podrán ser dispensados aquellos que demuestren la debida madurez profesional.

c) Tendrán acceso a la Formación Profesional de tercer grado, además de los alumnos que hayan concluido el primer ciclo de una Facultad o Escuela Técnica Superior, todos los graduados universitarios a que se refiere el artículo anterior y los de Formación Profesional de segundo grado que hayan seguido las enseñanzas complementarias correspondientes.

3. En cualquiera de los tres grados de Formación Profesional se facilitará la reincorporación a los niveles o ciclos académicos, de acuerdo con lo determinado en el artículo noveno, c).

²⁵ España. Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo. *Boletín Oficial del Estado*, 4 de octubre de 1990, núm. 238, 1990-24172

Artículo 30.

1. La formación profesional comprenderá el conjunto de enseñanzas que, dentro del sistema educativo y reguladas en esta ley, capaciten para el desempeño cualificado de las distintas profesiones. Incluirá también aquellas otras acciones que, dirigidas a la formación continua en las empresas y a la inserción y reinserción laboral de los trabajadores, se desarrolle en la formación profesional ocupacional que se regulará por su normativa específica. Las Administraciones públicas garantizarán la coordinación de ambas ofertas de formación profesional.

2. La formación profesional, en el ámbito del sistema educativo, tiene como finalidad la preparación de los alumnos para la actividad en un campo profesional, proporcionándoles una formación polivalente que les permita adaptarse a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida. Incluirá tanto la formación profesional de base como la formación profesional específica de grado medio y de grado superior.

Con la aprobación de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, se creó el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, y se estableció el marco legal para el desarrollo de sus instrumentos. De esta ley, derivan las normas reguladoras de las cualificaciones y las ofertas de formación profesional, así como los sistemas para la evaluación, el reconocimiento y la acreditación de las cualificaciones y la competencia profesional que se han ido produciendo hasta la actualidad.

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en su Preámbulo, hablaba de "concebir la formación como un proceso permanente, que se desarrolla durante toda la vida", de "fomentar el aprendizaje a lo largo de toda la vida" y de "incrementar la flexibilidad del sistema educativo para permitir el tránsito de la formación al trabajo y viceversa". Así como aludía a los principios generales de la formación profesional²⁶ en su artículo 39.1, y a la educación de personas adultas, en su artículo 66.

-
3. En la educación secundaria obligatoria y en el bachillerato todos los alumnos recibirán una formación básica de carácter profesional.
 4. La formación profesional específica comprenderá un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable, constituidos por áreas de conocimiento teórico-prácticas en función de los diversos campos profesionales. Los ciclos formativos se corresponderán con el grado medio y grado superior a que se refiere el apartado 2 de este artículo.
 5. La formación profesional específica facilitará la incorporación de los jóvenes a la vida activa, contribuirá a la formación permanente de los ciudadanos y atenderá a las demandas de cualificación del sistema productivo.

²⁶ España. Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. *Boletín Oficial del Estado, 4 de mayo de 2006, núm. 106, 2006-7899*

Artículo 39.1. Principios generales.

La formación profesional comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales. La regulación contenida en la presente Ley se refiere a la formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo.

Artículo 66. Objetivos y principios.

1. La educación de personas adultas tiene la finalidad de ofrecer a todos los mayores de dieciocho años la posibilidad de adquirir, actualizar, completar o ampliar sus conocimientos y aptitudes para su desarrollo personal y profesional.

Y por último, la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa²⁷, que en su Preámbulo, destaca tres ámbitos sobre los que la LOMCE hace especial incidencia, con vistas a la transformación del sistema educativo: las Tecnologías de la Información y la Comunicación, el fomento del plurilingüismo, y la modernización de la Formación Profesional.

Y en segundo lugar, mencionaré la normativa específica, que reguló la materia en el pasado, configurando el punto de referencia del modelo vigente de formación profesional para el empleo.

En el año 1993, se aprobó el Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se reguló el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP), y que buscaba una mayor calidad del Sistema de Gestión de la Formación Profesional Ocupacional.

-
2. Para el logro de la finalidad propuesta, las Administraciones educativas podrán colaborar con otras Administraciones públicas con competencias en la formación de adultos y, en especial, con la Administración laboral, así como con las corporaciones locales y los diversos agentes sociales.
 3. La educación de personas adultas tendrá los siguientes objetivos:
 - a) Adquirir una formación básica, ampliar y renovar sus conocimientos, habilidades y destrezas de modo permanente y facilitar el acceso a las distintas enseñanzas del sistema educativo.
 - b) Mejorar su cualificación profesional o adquirir una preparación para el ejercicio de otras profesiones.
 - c) Desarrollar sus capacidades personales, en los ámbitos expresivos, comunicativo, de relación interpersonal y de construcción del conocimiento.
 - d) Desarrollar su capacidad de participación en la vida social, cultural, política y económica y hacer efectivo su derecho a la ciudadanía democrática.
 - e) Desarrollar programas que corrijan los riesgos de exclusión social, especialmente de los sectores más desfavorecidos.
 - f) Responder adecuadamente a los desafíos que supone el envejecimiento progresivo de la población asegurando a las personas de mayor edad la oportunidad de incrementar y actualizar sus competencias.
 - g) Prever y resolver pacíficamente los conflictos personales, familiares y sociales. Fomentar la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, así como analizar y valorar críticamente las desigualdades entre ellos.
 4. Las personas adultas pueden realizar sus aprendizajes tanto por medio de actividades de enseñanza, reglada o no reglada, como a través de la experiencia, laboral o en actividades sociales, por lo que se tenderá a establecer conexiones entre ambas vías y se adoptarán medidas para la validación de los aprendizajes así adquiridos.

²⁷ España. Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. *Boletín Oficial del Estado*, 10 de diciembre de 2013, núm. 295, 2013-12886

Los Acuerdos Nacionales de Formación Continua (1993 y 1996), y el I y II (1993 y 1996) Acuerdos Tripartitos sobre Formación Continua; que ponen de relieve la importancia de la formación para hacer frente a los cambios del mercado. Y se caracterizan, por el protagonismo de los agentes sociales en el diseño e implantación de la formación continua. Ya que sientan en la misma mesa a las organizaciones empresariales, a los sindicatos y a la Administración.

En 1996, el Acuerdo de Bases sobre políticas de Formación Profesional, recogió los principios básicos y las líneas generales del Nuevo Programa, y fue el marco de referencia de la política de formación profesional hasta el año 1998, en el que se aprobó el Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional 1998-2002.

En el año 2003, el Real Decreto 1046/2003 de 1 de agosto, reguló la Formación Continua dirigida exclusivamente a trabajadores ocupados. Hasta que en el año 2007, el Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, lo derogó, y estableció el actual modelo de formación profesional para el empleo.

CONCEPTOS CLAVES RELACIONADOS CON LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO: PRODUCTIVIDAD, COMPETITIVIDAD Y EMPLEABILIDAD

El RD 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo afirma que "La formación constituye un objetivo estratégico para reforzar la productividad y competitividad de las empresas en el nuevo escenario global, y para potenciar la empleabilidad de los trabajadores en un mundo en constante cambio".

Del mismo modo, refiere en su artículo segundo²⁸, 2.2.c) Son fines de la formación profesional para el empleo contribuir a la mejora de la productividad

²⁸ España. Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de abril de 2007, núm. 87, 2007-7573

Artículo 2.2. Son fines de la formación profesional para el empleo:

y competitividad de las empresas. Y establece en el artículo 2.2.d) Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.

Encontramos aquí cuatro términos distintos pero relacionados, a los que alude la norma y de los que no se deja de hablar en la actualidad. En las últimas reformas laborales, se ha hecho referencia a medidas que pretenden fomentar la empleabilidad de los trabajadores. Pero veamos cómo definimos estos términos que día a día adquieren un mayor protagonismo: empleabilidad, productividad y competitividad.

Llegados a este punto, conviene ya asignarles un significado, analizarlos en un contexto normativo y relacionarlos con otros análogos, antes de seguir adentrandonos en la materia que nos ocupa.

El diccionario de la Real Academia Española define la productividad como la relación entre lo producido y los medios empleados; mano de obra, materiales, energía, etc²⁹. Y la competitividad, como la capacidad para competir y la rivalidad para la consecución de un fin³⁰.

Desde el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores³¹, que recoge los deberes laborales, se atribuyen al trabajador los deberes básicos de: "No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta Ley" y "Contribuir a

-
- c) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
 - d) Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de insercion laboral.

²⁹ Véase, Diccionario de la Real Academia Española,
<http://lema.rae.es/drae/?val=productividad>

³⁰ Véase, Diccionario de la Real Academia Española,
<http://lema.rae.es/drae/?val=competitividad>

³¹ España. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de marzo de 1995, núm. 75, 1995-7730

Articulo 5. Deberes laborales. Los trabajadores tienen como deberes básicos:
d) No concurrir con la actividad de la empresa en los términos fijados en esta Ley.
e) Contribuir a la mejora de la productividad.

la mejora de la productividad". En consecuencia, el trabajador asume un papel más que activo en su contribución al incremento de la productividad y de la competitividad en la organización. Asimismo, la competitividad creciente a la que se enfrentan las empresas hace que éstas apuesten por su capital humano

La empleabilidad, es un concepto relativamente nuevo, de uso creciente en el mundo del trabajo. Aunque no lo encontraremos en el diccionario, porque la Real Academia de la Lengua Española no lo ha incorporado, ya que es habitual que se confirme el uso continuado de una palabra antes de hacerlo.

El término empleabilidad se relaciona con la cualidad del individuo de ser empleable, en el sentido de mostrar flexibilidad y disposición de adaptarse al mercado de trabajo. Se refiere a la capacidad del trabajador de acceder a un puesto de trabajo o mantener el que ya tiene. Es la intersección entre mercado de trabajo y las necesidades empresariales. Implica contar con una cualificación suficiente y con la capacidad de seguir progresando en el futuro para mantenerse actualizado en un mundo de constante evolución.

Volviendo de nuevo al Estatuto de los Trabajadores, su artículo 4.2.b, nos dice, que en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho "A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad". Para ello y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23 del ET³², el empresario

³² España. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de marzo de 1995, núm. 75, 1995-7730

Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.

1. El trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

debe otorgar los permisos necesarios para que el trabajador pueda acudir a exámenes tendentes a la obtención de un título académico o profesional, realizar las oportunas adaptaciones de la jornada de trabajo para permitir la asistencia del trabajador a cursos de formación o, en su caso, conceder el permiso oportuno (con reserva de puesto de trabajo) para la formación o perfeccionamiento profesional del trabajador, todo ello de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo que resulte aplicable.

Por lo tanto, el trabajador haciendo uso del derecho, debe aumentar su empleabilidad para ir acorde con las nuevas exigencias del mercado laboral y de su propia empresa. Y el empresario debe favorecer y apostar por su capital humano como estrategia competitiva.

Pero la empleabilidad no es innata, tenerla en un determinado momento de nuestra vida, no significa tenerla siempre. En nuestros días, se ha perdido la estabilidad "vitalicia" en un mismo puesto, y es frecuente que una persona cambie de trabajo con más frecuencia de la deseada, porque el trabajo temporal es lo que se impone.

-
- c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
 - d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.
2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.
3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

A este respecto, la tendencia de futuro es clara, un mismo trabajador irá pasando por diferentes empresas y desempeñando distintos puestos de trabajo. Lo que implica, que las competencias de empleabilidad deben ser desarrolladas durante toda la vida.

Estamos hablando de que el mercado laboral demanda trabajadores con capacidad de adaptación para afrontar cambios profesionales y poder recolocarse en diversos entornos de trabajo.

El sociólogo norteamericano Richard Sennet, aborda en su obra "La cultura del nuevo capitalismo", todas estas transformaciones a las que hacemos referencia, explicando cómo de este capitalismo del siglo XXI, emerge una nueva cultura derivada³³.

A causa de ello, la empleabilidad hay que ir manteniéndola y construyéndola a diario, desarrollando los aspectos que la incrementan (reciclaje formativo, experiencia laboral y capacidad de comunicación).

En síntesis, la formación para el empleo es un recurso de política activa para mejorar la productividad y la empleabilidad. Le otorga al trabajador mayor empleabilidad, y a la empresa le proporciona más productividad.

De esta manera, la formación para el empleo se configura como el principal dispositivo de ajuste entre el sistema productivo y el capital humano, por lo que es una de las principales políticas activas de empleo, uno de los principales mecanismos para mejorar la cualificación y empleabilidad de los trabajadores, contribuyendo al incremento de la productividad y competitividad en el sector empresarial; y además, ayuda a superar situaciones de desigualdad educativa y social.

³³ Sennet, R. (2006). La cultura del nuevo capitalismo. Barcelona: Anagrama.

Todos los programas financiados con fondos públicos de educación o formación deben estar orientados hacia el incremento de la empleabilidad, y corresponde a las autoridades competentes asegurarse de ello, porque las personas que tienen un mayor nivel de formación, también tienen un nivel de empleabilidad más alto, y les resulta más sencillo encontrar un trabajo que a quienes carecen de él.

Y puesto que uno de los elementos principales de la administración pública para mejorar la cualificación de los recursos humanos es la gestión del subsistema de formación para el empleo, también se debe encargar de que la formación llegue a todos sus destinatarios, y se enfoque directamente hacia la empleabilidad, a fin de:

- Acercar la formación al trabajo real (prácticas profesionales).
- Implicar a empleadores y empleados en la formación.
- Entender la empleabilidad, como clave para la competitividad económica.
- Concebir empleabilidad, como garantía de trabajo.
- Asumir que por un lado, los trabajadores deben ser aprendices de por vida, para seguir aumentando y actualizando sus conocimientos continuamente y contar con una movilidad ascendente en el mercado del trabajo; y por otro, las empresas, deben generar procesos de gestión de personal para la mejora permanente y continua de la competencia de sus recursos humanos, así como identificar y reclutar a los trabajadores con las mejores competencias laborales.

ANÁLISIS DEL CONTEXTO SOCIAL, GEOGRÁFICO Y EMPRESARIAL DEL MERCADO LABORAL ARAGONÉS. VISIÓN DE FUTURO

Mediante la observación del entorno y de los cambios sociales que se producen, se intenta detectar las necesidades futuras o insatisfechas en la actualidad, que puedan suponer oportunidades de negocio y empleo. En

Aragón, el INAES a través del Plan Detecta ha estudiado las necesidades de formación para el empleo en Aragón 2011-2012.

Según información extraída del Plan Detecta 2011-2012³⁴, los datos del Instituto Aragonés de Estadística indican que ha cursado Enseñanza secundaria (Formación Profesional de Grado Medio, más Bachillerato), el 24 % de la población mayor de 16 años. Y Educación Superior, otro 24%. En cambio, a nivel nacional lo han hecho un 21% y 25% respectivamente.

Asimismo, en los últimos años en el ámbito de la formación para el empleo, ha aumentado el número de acciones formativas en formación de oferta y de demanda, por lo que también ha crecido el número de trabajadores formados. Aunque también se afirma, que buena parte de la población trabajadora tiene algún tipo de desajuste educativo y formativo en relación a su puesto de trabajo. Y en el caso de estar desempleado, puede carecer de los conocimientos necesarios para ocupar los puestos vacantes y ofrecidos en el mercado de trabajo.

Si acudimos al último Informe sobre la situación económica y social de Aragón, aprobado en sesión plenaria del Consejo Económico y Social de Aragón celebrada el 9 de julio de 2012³⁵, se observa que nuestra Comunidad Autónoma cuenta con una población mayoritariamente urbana, por el tipo de núcleo donde reside, pero donde la mayoría de las localidades pueden definirse como rurales. Y además, la población mantiene un alto grado de envejecimiento, que se ha trasladado al mercado laboral, por lo que se observa un incremento en la edad promedio de los distintos grupos de trabajadores. En años pasados, debido a la llegada de inmigrantes se llegó a ralentizar el proceso. Pero en la actualidad Aragón sigue envejeciendo. Y ya se deja notar el abandono de la Comunidad Autónoma por parte de población extranjera.

³⁴ Gobierno de Aragón, INAES (2011-2012). Plan Detecta, (p.3).

³⁵ Gobierno de Aragón, CESA (2012). Informe sobre la situación económica y social de Aragón (Edición resumida), *Panorama Social* (pp. 175-188).

Las consecuencias de estos desplazamientos de la pirámide poblacional hacia edades mayores, han sido inmediatas, provocando un cambio radical en la composición de la oferta de trabajo y en la distribución sectorial del empleo. El aumento de la esperanza de vida, conlleva un crecimiento de población de la tercera edad, y da paso a nuevas necesidades y servicios destinados a ese segmento poblacional (ocio, residencias, infraestructuras y servicios para mayores etc); cobrando así especial protagonismo los servicios sociales asociados a la asistencia de personas mayores.

Se advierte que Aragón, cuenta con elementos estructurales que marcan diferencias con el conjunto de España, y que podrían situar a nuestra economía en una posición más favorable de cara a la urgente y necesaria recuperación económica. En este sentido se puede destacar la diversificación del tejido empresarial, mayor talante industrial, vocación exportadora, o la aportación de un capital humano que presenta un nivel medio de estudios superior al promedio de España.

La creciente participación de la mujer en los diferentes segmentos del mercado laboral aragonés, así como el incremento de su nivel de educación reglada, también suponen aspectos relevantes a destacar. Es un efecto conocido y documentado que la educación induce a una mayor participación en el mercado de trabajo.

El análisis de nuestro entorno, así como el de otros similares e incluso más avanzados, junto con los indicadores sociales y económicos, permite predecir la tendencia que van a seguir las pautas de consumo en el futuro más inmediato. Otro ejemplo más, podría ser el aumento de la preocupación por el medio ambiente, que crea oportunidades en nuevas empresas como las de reciclaje, productos naturales no dañinos del medio ambiente etc. Y así, una larga lista de posibilidades y opciones.

En función del análisis realizado, las ideas novedosas o que representan una innovación en su campo de actividad, pueden suponer en sí mismas

oportunidades de negocio, trabajo y "formación". Las necesidades formativas de una economía dependen de la composición sectorial de su estructura productiva. Por lo que resulta más que interesante conocer y valorar las características propias y los cambios acaecidos en el mercado de trabajo aragonés, con el propósito de explorar las nuevas demandas y necesidades que se están generando y poder transformarlas en fuentes reales de empleo.

3. LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO EN ARAGÓN: "ACUERDO SOCIAL PARA LA COMPETITIVIDAD Y EL EMPLEO DE ARAGÓN 2012-2015" Y "TERCER PLAN ARAGONÉS DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL PERÍODO 2014-2016".

En medio de la grave coyuntura socioeconómica que atravesamos, surge la necesidad de reeditar pactos entre el ejecutivo y los agentes sociales autonómicos. Así, dentro del Plan Impulso, los agentes sociales (UGT, CC.OO, CREA y CEPYME de Aragón) y el Gobierno de Aragón suscribieron un nuevo "Acuerdo social para la Competitividad y el Empleo de Aragón 2012-2015", que persigue una colaboración fluida y estable entre ellos, con el objeto de dinamizar la economía y crear empleo, propiciando así un desarrollo socioeconómico equilibrado.

Dicho acuerdo, incluye 64 medidas concretas, resumibles en tres ejes: reactivación económica y competitividad; empleo y cualificación y participación institucional.

Cabe señalar también el "Tercer Plan aragonés de formación profesional para el período 2014-2016", cuyos objetivos son, mejorar la calidad de las enseñanzas de Formación Profesional e incrementar la empleabilidad de los aragoneses. Para los próximos años, se concretan tres grandes objetivos: la formación permanente, la flexibilidad del sistema y la cohesión social a través de la formación y el empleo. Otro de los grandes objetivos, es impulsar la innovación como herramienta para la mejora de la calidad de la formación y de la empleabilidad, contando con los servicios de orientación e información e incluyendo la apuesta por la movilidad de alumnos y profesores, y por tanto

por la formación en lenguas extranjeras y las nuevas tecnologías de la información.

A pesar de los esfuerzos realizados, los vientos que soplan no son favorables, y en materia laboral, en consonancia con la situación económica, el panorama se torna complicado. El periódico digital *Expansión*, publicó el 6 de Marzo de 2014, que según datos del INE³⁶, el paro que se registró en Abril de 2014, disminuyó en 3.488 personas respecto al mes de Marzo, un descenso equivalente al 3,20% y el número total de parados se situó en 105.374 desempleados. Este porcentaje también mejoraba en casi un punto a la media nacional (2,33%). Datos más favorables que los extraídos del Informe sobre la situación económica y social de Aragón³⁷, que arrojaba un número de 110.521 parados a 31 de diciembre de 2012.

3.1. MARCO LEGISLATIVO Y COMPETENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y DE LA CCAA

En apartados anteriores del trabajo, ya nos hemos referido a aquellos artículos de la Constitución Española y del Estatuto de los Trabajadores, que contienen una base normativa relevante para la formación para el empleo. Por consiguiente, ahora haremos hincapié en que la formación para el empleo en Aragón es gestionada por el Instituto Aragonés de Empleo, principalmente a través de dos normas; la primera de ámbito nacional, el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, que regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, dictado al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7^a de la

³⁶ Europa Press (2014, Mayo 6). "El paro se reduce en Aragón un 3,20%, hasta los 105.374 desempleados". *Expansión.com*. Disponible: <http://www.expansion.com/2014/05/06/aragon/1399361102.html#comentarios> [2014, Mayo 10].

³⁷ Gobierno de Aragón, CESA (2012). Informe sobre la situación económica y social de Aragón (Edición resumida), *Panorama Laboral, Políticas de Empleo, Intermediación en el mercado de trabajo* (p. 154).

Constitución Española. Y que desarrolló la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, modificada a su vez por la Orden ESS/1726/2012, de 2 de agosto. Y la segunda, de ámbito autonómico, que establece las directrices de la formación para la Comunidad Autónoma, por medio del Decreto 51/2000, de 14 de marzo, del gobierno de Aragón, por el que se regula el Plan de Formación e Inserción Profesional de Aragón.

En materia de formación profesional para el empleo, las competencias son compartidas por la Administración General del Estado, a la que le corresponde la competencia normativa, y por las Comunidades Autónomas, a las que les corresponden competencias de ejecución.

Por la Ley 9/1999, de 9 de abril y el Decreto 82/2001, se creó el Instituto Aragonés de Empleo, organismo autónomo adscrito al Departamento de Administración Pública de la Comunidad Autónoma competente en materia de trabajo, correspondiendo al mismo las funciones de ejecución de la legislación de empleo y formación profesional ocupacional que tiene asumidas la Comunidad Autónoma de acuerdo con lo establecido en el Art. 77.2^a. del Estatuto de Autonomía de Aragón³⁸, en relación con el artículo 149.1.7^a. de la

³⁸ España. Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón. *Boletín Oficial del Estado*, 23 de abril de 2007, núm. 97, 2007-8444

Artículo 77. Competencias ejecutivas.

En el ámbito de las competencias ejecutivas y en orden a la aplicación de la legislación estatal, la Comunidad Autónoma de Aragón podrá dictar reglamentos para la regulación de su propia competencia funcional y la organización de los servicios necesarios para ello, y en general podrá ejercer todas aquellas funciones y actividades que el ordenamiento jurídico atribuye a la Administración Pública. Corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia ejecutiva en las siguientes materias:

2.^a Trabajo y relaciones laborales, incluyendo las políticas activas de ocupación, la intermediación laboral, así como la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud en el trabajo. También le corresponde la competencia ejecutiva sobre la función pública inspectora propia en todo lo previsto en el párrafo anterior. A tal efecto, los funcionarios de los cuerpos que realicen dicha función dependerán orgánica y funcionalmente de la Comunidad Autónoma. A través de los mecanismos de cooperación previstos en el presente Estatuto se establecerán las fórmulas de garantía del ejercicio eficaz de la función inspectora en el ámbito social, ejerciéndose las competencias del Estado y de la Comunidad Autónoma de forma coordinada, conforme a los Planes de actuación que se determinen a través de los indicados mecanismos.

Constitución Española³⁹, establece que corresponde a la Comunidad Autónoma de Aragón la ejecución de la legislación del Estado en materia laboral. Por lo que la Comunidad Autónoma de Aragón asumió dichas competencias.

La Ley 9/1999, de 9 de abril, de creación del Instituto Aragonés de Empleo, y el Decreto 82/2001, de 10 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueban sus Estatutos, atribuyen al INAEM la misión de proporcionar tanto a los trabajadores como a los empleadores y a la sociedad aragonesa en general, los conocimientos, destrezas e instrumentos que faciliten un adecuado y transparente funcionamiento del mercado de trabajo, teniendo en cuenta las circunstancias socioeconómicas de cada momento. Y le corresponden las funciones de planificación y gestión de las políticas de empleo de la Comunidad Autónoma de Aragón enumeradas en dicha Ley; entre otras funciones, la intermediación en el mercado de trabajo, la regulación de instituciones colaboradoras, la aplicación de políticas activas tendente a fomentar el empleo y el autoempleo, la planificación, gestión y control de políticas de empleo y la formación profesional ocupacional vinculada a las necesidades del mercado laboral, instrumentos básicos de una política orientada al pleno empleo.

En concreto y en relación con la planificación, gestión y control de políticas de empleo, le atribuye las funciones de la gestión de los programas de apoyo y fomento del empleo, la gestión de conciertos, de convenios de colaboración, otorgar subvenciones y realizar contrataciones administrativas.

3.2. CONCEPTO Y FINES DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

La formación para el empleo⁴⁰, es el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores

³⁹ España. Constitución Española, de 1978. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, 1978-31229

Artículo 149.1. El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias:
7.^a Legislación laboral; sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

Junto con la formación inicial (ciclos medios y superiores de FP del sistema educativo), conforma el sistema de FP en España; el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las distintas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Y se articula en familias profesionales, áreas y especialidades.

Fines de la formación para el empleo:

- Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.
- Proporcionarles los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas
- Mejorar su empleabilidad, especialmente de los que tienen dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- Reconocer la formación profesional como un derecho individual, otorgando a los trabajadores un permiso retribuido con fines formativos y una cuenta de formación asociada al número de afiliación a la Seguridad Social.
- Promover que las competencias profesionales adquiridas, a través de procesos formativos (formales y no formales) y de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

⁴⁰ España. Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de abril de 2007, núm. 87, 2007-7573

Véase artículo 2. Concepto y fines de la formación profesional para el empleo.

3.3. INICIATIVAS DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO Y DESTINATARIOS DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Las iniciativas de formación⁴¹ que recoge el RD 395/2007 comprenden: Formación de demanda, formación de oferta, formación en alternancia con el empleo y acciones de apoyo y acompañamiento.

a) Formación de demanda

Responde a las necesidades específicas de formación de las empresas y trabajadores, y está integrada por las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación.

Corresponde a las empresas la planificación y gestión de la formación de sus empleados, a los trabajadores la iniciativa en la solicitud de los permisos, y a la representación legal de los trabajadores el ejercicio de los derechos de participación e información. La formación impartida a través de las acciones formativas de las empresas deberá guardar relación con la actividad empresarial y podrá ser general o específica.

Se financia mediante la aplicación de un sistema de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social que ingresan las empresas, que no tendrá carácter de subvención. Las empresas dispondrán de un crédito anual para la formación de sus trabajadores cuyo importe resultara de aplicar a la cuantía ingresada por cada empresa el año anterior, en concepto de cuota de formación profesional, el porcentaje que anualmente se establezca en la Ley

⁴¹ España. Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de abril de 2007, núm. 87, 2007-7573

Véase artículo 4. Iniciativas de formación.

de Presupuestos Generales del Estado. Ese porcentaje se determina en función del tamaño de las empresas, de tal forma que cuanto menor sea el tamaño de la empresa mayor sea dicho porcentaje. El crédito, no acumulable anualmente, se hará efectivo mediante bonificaciones en las cotizaciones de Seguridad Social que ingresan las empresas.

Las empresas deben participar con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores (cofinanciación), según los porcentajes mínimos que, sobre el coste total de la formación, se establecen en la norma en función del tamaño de las empresas.

Las empresas pueden por sí mismas organizar y gestionar la formación de sus trabajadores, o contratar su ejecución con centros o entidades especializadas. También se pueden agrupar voluntariamente, previo acuerdo por escrito, para organizar la formación de sus trabajadores, designando a tal efecto una entidad organizadora para que les gestione sus programas de formación. Tiene condición de entidad organizadora cualquiera de las empresas que formen parte de la agrupación, o bien un centro o entidad que tenga entre sus actividades la impartición de formación.

En la formación de demanda podrán participar los trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas o 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 accedan a situación de desempleo cuando se encuentren en período formativo, y los trabajadores acogidos a regulación de empleo en sus períodos de suspensión de empleo por expediente autorizado.

b) Formación de oferta

Su finalidad es ofrecer a los trabajadores, tanto ocupados como desempleados, una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo, que atienda

a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas y a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores.

Se dirige a proporcionar a los trabajadores una formación que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y el acceso al empleo, promoviendo la realización de itinerarios integrados de formación para la inserción profesional y favoreciendo que los trabajadores puedan optar a un reconocimiento efectivo de la formación que reciban.

En esta formación, podrán participar todas las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas que cumplan los siguientes requisitos⁴²:

- Al inicio de la formación, los trabajadores desempleados que participen en estas acciones, deberán figurar inscritos como tales en el Servicio Aragonés de Empleo.
- Los trabajadores ocupados que participen en estas acciones formativas, deberán tener su centro de trabajo ubicado en la CCAA de Aragón.
- Se establecerá un porcentaje mínimo de participación en los planes de formación, respecto a cada colectivo (trabajadores desempleados y empleados), en relación al total de los que inicien la formación; en función de si los planes de formación van dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas o dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras desempleadas.

En los planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados, la participación será al menos del 60% respecto del total de trabajadores que inician la formación.

⁴² España. Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de abril de 2007, núm. 87, 2007-7573

Véase artículo 5. Trabajadores destinatarios de la formación y colectivos prioritarios.

Los planes de formación pueden ser intersectoriales y sectoriales:

- Intersectoriales: Con acciones formativas dirigidas a la adquisición de competencias transversales a varios sectores de la actividad económica o de competencias específicas de un sector para el reciclaje y recualificación de trabajadores de otros sectores, incluida la formación dirigida a la capacitación para la realización de funciones propias de la representación legal de los trabajadores. Y pueden dirigirse específicamente a los colectivos de trabajadores y socios de la economía social y autónomos.
- Sectoriales: Con acciones formativas dirigidas a la formación de trabajadores de un sector productivo concreto. Su fin, es desarrollar acciones formativas de interés general para el sector y satisfacer sus necesidades específicas de formación. También, las acciones específicas programadas en estos planes se pueden dirigir al reciclaje y recualificación de trabajadores procedentes de sectores en situación de crisis.

En las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados, la participación de éstos, supondrá al menos el 60% respecto del total de alumnos que inicien la formación.

Asimismo, podrán participar en la formación de oferta los cuidadores no profesionales que atiendan a las personas en situación de dependencia.

c) Formación en alternancia con el empleo.

Es la más directamente relacionada con el empleo real, se configura como un apoyo formativo a la contratación. Y su finalidad, es ayudar a los trabajadores en la adquisición de competencias profesionales mediante un proceso mixto de formación y empleo, que les permita combinar períodos en un centro educativo o centro de formación y en el lugar de trabajo.

Pueden participar en ella los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje y los trabajadores desempleados, en los términos que establezca

la normativa específica reguladora de los contratos para la formación y el aprendizaje y de los programas públicos de empleo-formación, respectivamente.

Existen dos líneas de aplicación:

- Acciones formativas para contratos de formación.

En las que la teoría complementa la práctica, desde dónde se aplican los conocimientos aprendidos a situaciones reales del ámbito laboral. Y que estudiaremos en el apartado del trabajo “recursos para la formación”.

- Programas públicos de empleo-formación (escuelas-taller, casas de oficios y talleres de empleo), a los que también nos referiremos en el apartado “recursos para la formación”.

Atienden a mejorar las cualificaciones y posibilidades de empleo de determinados grupos de desempleados. Los alumnos trabajadores reciben una formación profesional ocupacional en alternancia con el trabajo y la práctica profesional. Y que también estudiaremos en el apartado del trabajo “recursos para la formación”.

Cabe señalar, que los programas públicos de empleo-formación se han destinado especialmente a la formación en niveles de baja cualificación (actividad agrícola, construcción, jardinería, etc.), dirigiéndose mayoritariamente a jóvenes que abandonan el sistema educativo y no reingresan a través del PCPI, y a personas con dificultades especiales de inserción social. En muchos casos, son promovidos por las entidades locales para cubrir una necesidad local, por ejemplo restaurar monumentos, realizar excavaciones arqueológicas, etc. y se financian por las comunidades autónomas.

El número de alumnos-trabajadores de estos programas ha aumentado debido a la crisis. Y la gestión de los mismos recae en las comunidades autónomas que tengan competencias para aplicarlos.

d) Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación.

Son aquellas que permiten mejorar la eficacia del subsistema de formación profesional para el empleo.

La financiación de los proyectos se realiza mediante convocatorias anuales de subvenciones públicas reguladas por una Orden Ministerial.

Estas acciones, tienen por objeto:

- Desarrollar instrumentos, metodologías y herramientas que contribuyan a la mejora de la planificación, organización, desarrollo, impartición y evaluación de la formación profesional para el empleo.
- Actualizar la información sobre la situación económica, empresarial y laboral y la repercusión de los cambios tecnológicos y organizativos sobre la competitividad de las empresas y la cualificación de los trabajadores.
- Mejorar la ordenación de la formación para el empleo teniendo como referente el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- Analizar y promocionar los procedimientos de acceso a la formación de las pequeñas y medianas empresas y de los trabajadores con mayores dificultades de integración laboral.
- Difundir y promocionar el subsistema de formación profesional para el empleo y los resultados que se obtengan de las acciones de investigación e innovación.

La financiación de los proyectos se realiza mediante convocatorias anuales de subvenciones públicas reguladas por una Orden Ministerial.

La Formación Profesional para el Empleo se destina y dirige a trabajadores, tanto ocupados como desempleados, que deseen cualificarse o recualificarse, para mejorar así sus oportunidades de acceso o permanencia en el mercado

laboral. Y podrán tener prioridad para participar en las acciones formativas, entre otros:

- Los desempleados pertenecientes a los siguientes colectivos: mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, afectados y víctimas del terrorismo y de la violencia de género, desempleados de larga duración, mayores de 45 años y personas con riesgo de exclusión social, de acuerdo con lo previsto en cada caso por las prioridades establecidas en la política nacional de empleo, en los planes de ejecución de la Estrategia Europea de Empleo y en los Programas Operativos del Fondo Social Europeo.
- Los trabajadores ocupados pertenecientes a los siguientes colectivos: trabajadores de pequeñas y medianas empresas, mujeres, afectados y víctimas del terrorismo y de la violencia de género, mayores de 45 años, trabajadores con baja cualificación y personas con discapacidad, de acuerdo con lo que establezcan, en su caso, los Programas Operativos del Fondo Social Europeo y las Administraciones competentes.
- Los cuidadores no profesionales que atiendan a las personas en situación de dependencia.

3.4. ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO EN ARAGÓN

Las acciones y proyectos formativos están recogidas en el Decreto 51/2000, de 14 de marzo, por el que se regula el Plan de Formación e Inserción Profesional del Gobierno de Aragón y se dirigen a cualificar profesionalmente los recursos humanos en Aragón, conforme a las necesidades del sistema productivo.

Este decreto establece dos Programas Generales⁴³, en los que se trabaja en nuestra CCAA.

⁴³ Aragón. Decreto 51/2000, de 14 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el Plan de Formación e inserción Profesional de Aragón. *Boletín Oficial de Aragón*, 22 de marzo de 2000, núm. 34

Véase artículo 2. Las acciones formativas deberán estar encuadradas dentro de los siguientes Programas Generales: PROGRAMA GENERAL I y PROGRAMA GENERAL II.

Programa General I, que responde al Plan Nacional de Inserción Profesional. Y establece una serie de cursos destinados a desempleados en general. Contempla también un grupo de cursos específicos, los destinados a especialidades de prioridad condicionada, en el que se tienen en cuenta que las acciones formativas vayan destinadas a colectivos con especiales dificultades de inserción.

Programa General II, que se desarrolla a través de siete ejes prioritarios de actuación:

1. Refuerzo y estabilidad en el empleo, dirigido a ocupados (cuenta ajena y autónomos). No confundirse con la formación continua.
2. Formación ocupacional de parados (tienen preferencia las mujeres, los parados de larga duración y los discapacitados).
3. Formación profesional ocupacional en la zona rural (excluye la ciudad de Zaragoza).
4. Refuerzo a la capacidad empresarial (emprendedores).
5. Integración laboral de las personas con especiales dificultades (en este grupo se tienen en cuenta dos colectivos: discapacitados y personas en riesgo de exclusión social).
6. Promoción de la igualdad de oportunidades de la mujer.
7. Realización de prácticas laborales y otras acciones de inserción sociolaboral.

Se entiende por acción formativa⁴⁴, la dirigida a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales, pudiéndose estructurar en varios módulos formativos con objetivos, contenidos y duración propios.

⁴⁴ Aragón. Decreto 51/2000, de 14 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el Plan de Formación e inserción Profesional de Aragón. *Boletín Oficial de Aragón, 22 de marzo de 2000, núm. 34*

La oferta formativa dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad tiene carácter modular, para favorecer la acreditación parcial acumulable de la formación recibida y posibilitar al trabajador que avance en su itinerario de FP cualquiera que sea su situación laboral en cada momento.

Procede aclarar aquí, que los certificados se obtienen de dos modos: superando todos los módulos formativos que integran el certificado de profesionalidad y mediante los procedimientos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación (PEAC).

Consultando datos de la Memoria del INAEM 2012 acerca de los certificados de profesionalidad expedidos⁴⁵, nos encontramos con que en el año 2011 se expidieron en Aragón por vía formativa 610 certificados de profesionalidad, de los que, 387 proceden de Planes de formación y acciones formativas, 118 de Escuelas Talleres y Talleres de Empleo, y 115 de Programas de Cualificación Profesional Inicial. Y por el Procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias (PEAC) 505, conformando un total de 1115. Y en el año 2012, se expidieron por vía formativa 1322, de los que, 1004 proceden de Planes de formación y acciones formativas, 160 de Escuelas Talleres y Talleres de Empleo, y 146 de Programas de Cualificación Profesional Inicial y por vía PEAC 1123, conformando un total de 2445.

Cuando la formación no esté vinculada a la obtención de los certificados de profesionalidad, cada acción o módulo formativo tendrá una duración adecuada a su finalidad, en función del colectivo destinatario, la modalidad de impartición de la formación, el número de alumnos y otros criterios objetivos, sin que pueda ser inferior a 6 horas lectivas. Cuando se trate de formación de

Véase artículo 7. Acciones formativas.

⁴⁵ Gobierno de Aragón, INAEM (2012). Memoria anual del Instituto Aragonés de Empleo, Capítulo 5, *Formación, Centros de Formación, Certificados de profesionalidad* (p. 130).

carácter transversal en áreas que se consideren prioritarias por la Administración laboral competente, la duración podrá ser inferior a ese límite. Cabe señalar, que la participación de un trabajador en acciones formativas no puede ser superior a 8 horas diarias.

Las actividades de índole informativa o divulgativa cuyo objeto no sea el desarrollo de un proceso de formación, así como jornadas, ferias, simposios y congresos, no se consideran acciones formativas incluidas en el subsistema de formación profesional para el empleo.

La formación puede impartirse de forma presencial, a distancia convencional, mediante teleformación o mixta⁴⁶. En definitiva, son dos las modalidades básicas de impartición: de forma presencial y a distancia. Esta última, admite la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (teleformación). Y se define en la norma "como el proceso de aprendizaje desarrollado a través de tecnologías de la información y comunicación telemáticas que posibilita la interactividad de alumnos, tutores y recursos situados en distinto lugar".

Internet es el recurso prioritario, el proceso de enseñanza-aprendizaje se realiza a través de la Red, con recursos tecnológicos y un tutor-orientador con el que se contacta de forma individual por medio de correo electrónico.

El elemento básico para que pueda hablarse de teleformación es la posibilidad de interactuar entre alumnos y profesores o tutores, es decir, estar comunicados en tiempo real a través de mecanismos telemáticos.

Esta modalidad se complementa con asistencia tutorial, donde el profesor, más que instructor, se convierte en orientador y facilitador del aprendizaje.

⁴⁶ España. Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de abril de 2007, núm. 87, 2007-7573

Véase artículo 8. Impartición de la formación.

En relación a los aspectos formativos, detecta necesidades del alumnado, les enseña a controlar y planificar el tiempo, orienta la acción propuesta, facilita la revisión del trabajo, atiende y comprende las experiencias de sus alumnos. Y además favorece de la manera más adecuada, atendiendo a la naturaleza de cada sujeto, la construcción de los aprendizajes.

Características y ventajas de la teleformación:

- Las plataformas tutoriales integran tutorías online, foros de debate, chats, materiales didácticos, pruebas de evaluación etc.
- La flexibilidad que aporta al proceso de aprendizaje en cualquier momento y lugar.
- Reducción de costes, para la empresa y el trabajador.
- Facilita el acceso a los contenidos.
- Mejora las posibilidades de interacción y comunicación entre tutor y alumno.
- Sesiones breves y más cómodas para alumnos que trabajan.

La formación impartida de forma mixta, integra elementos de las modalidades básicas, combinando en cada acción o módulo formación presencial con formación a distancia, ya sea convencional o teleformación.

Si la acción formativa incluye, en todo o en parte, formación a distancia, se debe realizar con soportes didácticos que permitan un proceso de aprendizaje sistematizado para el participante, complementado con asistencia tutorial.

Respecto a las dos modalidades anteriores, por cada 80 participantes debe haber como mínimo un tutor.

La modalidad presencial se organizará en grupos de 25 participantes como máximo. En función de las características o del contenido de la formación, o de los colectivos a que se dirige, y las administraciones competentes podrán establecer un número menor de participantes al anterior.

Cabe mencionar en este punto, que según datos consultados en "El Informe sobre la situación económica y social de Aragón"⁴⁷, las acciones formativas finalizadas en 2012 se dirigieron a un total de 46.816 trabajadores, de los cuales 30.630 estaban parados y 16.186 ocupados. Se impartieron un total de 3.051 cursos, 186 bajo la modalidad de teleformación y el resto, presenciales. Y el presupuesto de formación tuvo un monto de 37,2 millones de euros, con un descenso del 74% respecto a 2011.

En contraposición con lo anterior, para el año 2014, desde el medio digital Aragón_hoy, el gobierno de Aragón publicó⁴⁸, que el INAEM, a través de los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores desempleados, oferta 977 cursos, a los que se destinan 21 millones de euros. Y que forman parte del Plan de Formación para el Empleo en Aragón, para unos 16.500 trabajadores. Por un lado, se van a realizar, 753 cursos en los que participarán más de 10.500 trabajadores y, por otro, 204 cursos de teleformación dirigidos a zonas rurales, para unos 6.000 trabajadores. Se trata de la mayor convocatoria en materia formativa para desempleados realizada en la Comunidad. Los cursos pertenecen a 23 familias profesionales (Administración y Gestión, Actividades Físicas y Deportivas, Comercio y Marketing, Energía y Agua, Imagen y Sonido, Hostelería y Turismo, Servicios Socioculturales, Sanidad y Seguridad y Medio Ambiente, entre otras).

⁴⁷ Gobierno de Aragón, CESA (2012). Informe sobre la situación económica y social de Aragón (Edición resumida), *Panorama Laboral, Políticas de Empleo* (p. 161).

⁴⁸ Gobierno de Aragón (2014, Enero 15). "El Gobierno de Aragón destina 21 millones de euros a acciones formativas presenciales dirigidas prioritariamente a desempleados". ARAGÓN_HOY. Disponible: <http://www.aragonhoy.net/index.php/mod.noticias/mem.detalle/id.143506> [2014, Marzo 17].

Tipos de programas, en función del colectivo al que se dirigen:

- a) Programa general: Dirigido a aumentar la cualificación del conjunto de los trabajadores desempleados. Con 490 cursos para 6.860 personas.
- b) Programa de jóvenes: Acciones formativas dirigidas a jóvenes menores de 30 años de baja cualificación. Con 72 cursos para 1.000 personas. Programa de formación en idiomas. Dirigido a personas que deseen mejorar su cualificación en lenguas extranjeras, para la mejora de su empleabilidad. Con 29 cursos para 415 personas.
- c) Programa de formación dirigido a mujeres: Cuyo objetivo es potenciar su incorporación y permanencia en el empleo. Cuenta con 36 cursos para 500 personas.
- d) Programa de formación dirigido a desempleados de larga duración: Para mayores de 30 años con más de 360 días en desempleo, dirigido a mejorar su cualificación profesional o a la adaptación a una nueva ocupación. Con 126 cursos para 1.760 personas.
- e) Los destinatarios de los cursos son trabajadores desempleados u ocupados inscritos en las Oficinas de Empleo del INAEM. Además, los planes tienen que contar con un mínimo de inscritos del 70% de desempleados y hasta un 30% de ocupados.

Con objeto de dar cobertura a las zonas rurales y complementar esta oferta formativa, el INAEM cuenta con una convocatoria de cursos de teleformación, dirigida a trabajadores desempleados u ocupados inscritos en las Oficinas de Empleo del INAEM y residentes en localidades de la Comunidad Autónoma de Aragón con una población inferior a 20.000 habitantes. Se trata de 204 cursos, que alcanzarían a 6.000 beneficiarios.

En conjunto (presencial y online), INAEM pone en marcha acciones formativas que ascienden a 25 millones de euros, que contribuirán a mejorar la cualificación de un total de 16.500 trabajadores aragoneses.

Las acciones formativas presenciales se desarrollarán hasta el 31 de julio de 2014, y las de teleformación hasta el 30 de junio.

3.5. FINANCIACIÓN DEL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

El subsistema de formación profesional para el empleo se financia de conformidad con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, con los fondos provenientes de la cuota de formación profesional que aportan las empresas y los trabajadores, con las ayudas procedentes del Fondo Social Europeo y con las aportaciones específicas establecidas en el presupuesto del Servicio Público de empleo Estatal⁴⁹.

Las Comunidades Autónomas en el ejercicio de su competencia, también pueden destinar fondos propios para financiar la gestión de las iniciativas de formación, mediante las fórmulas de financiación que aquéllas determinen en el desarrollo de su facultad de autoorganización.

El Decreto 51/2000, de 14 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el Plan de Formación e Inserción Profesional de Aragón, establece en su artículo 4, las ayudas que la Diputación General de Aragón podrá conceder con sujeción a los créditos consignados al efecto en cada ejercicio presupuestario, y los beneficiarios⁵⁰.

⁴⁹ España. Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de abril de 2007, núm. 87, 2007-7573

Véase artículo 6. Financiación.

⁵⁰ Aragón. Decreto 51/2000, de 14 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el Plan de Formación e inserción Profesional de Aragón. *Boletín Oficial de Aragón*, 22 de marzo de 2000, núm. 34

Artículo 4. Ayudas.

- 1) La Diputación General de Aragón, con sujeción a los créditos consignados al efecto en cada ejercicio presupuestario, podrá conceder ayudas para la realización de las acciones contempladas en este Decreto, financiando total o parcialmente el coste soportado por las entidades colaboradoras, así como las becas y/o ayudas individuales a los alumnos.
- 2) Los Beneficiarios finales de las ayudas concedidas por la Diputación General de Aragón podrán ser:
 - a) Las personas físicas o jurídicas a que se refieren el artículo 5 del presente Decreto, cumpliendo las exigencias, y a través de los mecanismos establecidos en el mismo.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, anualmente determinará la propuesta de distribución del presupuesto destinado a financiar el subsistema de formación profesional para el empleo. Tal propuesta, se someterá a informe del órgano de participación del Sistema Nacional de Empleo.

La parte de los fondos de formación profesional para el empleo fijada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para la financiación de las subvenciones gestionadas por el Servicio Público de Empleo Estatal se aplicará a los supuestos de planes o acciones formativas que trasciendan el ámbito de una Comunidad Autónoma y requieran de una acción coordinada y homogénea, que tengan por objeto la impartición de acciones formativas relacionadas con el ejercicio de competencias exclusivas del Estado o que se dirijan a trabajadores inmigrantes en sus países de origen.

Según datos extraídos de la Memoria del INAEM 2012, el presupuesto de gastos definitivo del Instituto Aragonés de Empleo en el ejercicio 2012⁵¹ se vio reducido por la distribución de fondos definitiva de la Conferencia Sectorial de Empleo después de aprobarse los Presupuestos Generales del Estado y las retenciones de no disponibilidad del Gobierno de Aragón, alcanzando el total de los 83.813.839 €.

b) Los alumnos.

- 3) En todo caso, quedarán excluidas de subvención las acciones que hubieran percibido cualquier ayuda por el mismo concepto y gasto, de otros organismos o entidades públicos.
- 4) La concesión de las ayudas públicas contempladas en el presente Decreto, excepto cuando su otorgamiento se efectúe a través de la suscripción de un Contrato Programa o Convenio de Colaboración, requerirá convocatoria previa efectuada mediante Orden del Departamento de Economía, Hacienda y Función Pública.

La periodicidad de las Convocatorias estará en función de las disponibilidades económicas existentes en el programa presupuestario al que hayan de imputarse las subvenciones.

La concesión de las subvenciones se desarrollará con arreglo a los principios de publicidad, concurrencia y objetividad garantizándose la transparencia de las actuaciones administrativas.

⁵¹ Gobierno de Aragón, INAEM (2012). Memoria anual del Instituto Aragonés de Empleo, Capítulo 2, *Servicios Generales, Recursos Económicos* (p.21).

La ejecución total del Presupuesto alcanzó el 90,21%, lo que supuso una disminución del 1,8% respecto al ejercicio anterior (92,01%). El motivo se encuentra en las retenciones de no disponibilidad y en el cierre del ejercicio presupuestario.

3.6. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD, IMPACTO, EFICACIA Y EFICIENCIA DEL CONJUNTO DEL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

El RD 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, dispone que, en el marco del Sistema Nacional de Empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas evaluarán el impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo, y en la mejora de la competitividad de las empresas, la eficacia del sistema en cuanto al alcance de la formación y la adecuación de las acciones a las necesidades del mercado laboral y de las empresas, así como la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados. En la evaluación de la calidad de las acciones formativas participarán los propios alumnos en función de los estándares establecidos por las Administraciones públicas competentes⁵².

También se establece que el Servicio Público de Empleo Estatal, con los órganos o entidades correspondientes de las Comunidades Autónomas, elaborará anualmente un plan de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo, que pueda servir para introducir mejoras en su funcionamiento. Este plan se someterá a informe de la Comisión Estatal de Formación para el Empleo.

⁵² España. Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de abril de 2007, núm. 87, 2007-7573

Véase artículo 37. Evaluación del subsistema de formación profesional para el empleo.

Finalmente, el citado RD dispone que, sin perjuicio de las evaluaciones externas que se realicen por entidades independientes con posterioridad a la realización de la formación, las entidades responsables de ejecutar los planes de formación profesional para el empleo deberán realizar durante su ejecución, una evaluación y control de calidad de la formación que ejecuten, determinándose en la convocatoria la parte del importe de la subvención que se destinará a dicha finalidad.

En el marco del enfoque adoptado por el RD 395/2007, en la definición de un modelo de formación profesional para el empleo, el fomento de la evaluación del subsistema para implantar las mejoras necesarias que consigan unos niveles de calidad que permita a los trabajadores potenciar su empleabilidad para responder a los constantes cambios de los sectores productivos y a las empresas reforzar sus objetivos de productividad y competitividad debe constituir la clave del Plan.

Por ello, el desarrollo del Plan de evaluación de la formación profesional para el empleo contempla y observa los fines que establece la norma:

- Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal
- Proporcionar a los trabajadores conocimientos y prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas
- Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral

- Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación

El ámbito de aplicación del plan de evaluación lo constituyen las distintas iniciativas de formación que integran el subsistema de formación para el empleo: Formación de demanda, formación de oferta, formación en alternancia con el empleo y acciones de apoyo y acompañamiento a la formación.

Tal y como establece el art 37 del RD 395/2007, de 23 de marzo, el plan de evaluación anual debe contemplar:

1. Evaluación de la calidad de las acciones formativas
2. Evaluación del impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo y en la mejora de la competitividad de las empresas
3. Evaluación de la eficacia del sistema en cuanto al alcance de la formación y adecuación de las acciones a las necesidades del mercado laboral y de las empresas
4. Evaluación de la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados

Revisando la Memoria del INAEM 2012, en el capítulo quinto dedicado a la formación⁵³, se nos informa de que las actuaciones del Servicio de Formación del INAEM finalizadas durante el año 2012 dieron como resultado la formación de 46.816 trabajadores, de los cuales 30.630 estaban en situación de desempleo en el momento de iniciarse la acción formativa, y 16.186 estaban ocupados. Se impartieron 3.051 cursos, de ellos 186 con modalidad teleformación y el resto presencial. El total de horas realizadas en las acciones formativas fueron 403.005.

⁵³ Gobierno de Aragón, INAEM (2012). Memoria anual del Instituto Aragonés de Empleo, Capítulo 5, Formación (p.100).

El aprovechamiento de los cursos por parte de los alumnos⁵⁴ se mide a través de la tasa de evaluación positiva, ésta fue del 92% (3 puntos más que el año anterior). Asociado a la evaluación se analiza el grado de satisfacción de los alumnos con la formación recibida, siendo este muy alto en el año 2012, en especial en el colectivo de trabajadores desempleados, presentando un valor de satisfacción del 8,8 en una escala de 0 a 10.

Respecto a la formación en alternancia con el empleo destacan los Talleres de Empleo y Escuelas Taller por su carácter dual, es decir formación por un lado y experiencia laboral por el otro. En el año 2012 se iniciaron 22 talleres. El número de trabajadores formados en estos programas fue de 707.

3.7. RECURSOS PARA LA FORMACIÓN EN ARAGÓN: WEB DEL INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO, PORTAL “INAEMORIENTA” Y PORTAL “ARAGONFORMA”

Son recursos gratuitos y necesarios para el acceso a la formación para el empleo en Aragón.

En primer lugar, hablaremos del portal del Instituto Aragonés de Empleo⁵⁵, que contiene toda la información sobre el INAEM y sus servicios, la consulta de las ofertas de empleo y cursos de formación, así como los recursos de orientación. La Oficina Electrónica, se encuentra dentro del portal. Y facilita a los usuarios servicios a través de intranet, como la renovación de la demanda, la consulta de la demanda, la obtención de informes personalizados o la preinscripción en cursos de formación. Las empresas también pueden gestionar ofertas de empleo a través de ella.

⁵⁴ Gobierno de Aragón, INAEM (2012). Memoria anual del Instituto Aragonés de Empleo, *Capítulo 5, Formación (p. 100)*.

⁵⁵ Véase web de INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO,
<http://www.aragon.es/inaem>

Además, hay que destacar otros dos portales, en los que se pueden consultar los recursos para la formación, y que se encuentran a disposición de los usuarios interesados, "inaemorienta" y "aragonforma".

Desde la web "inaemorienta"⁵⁶, el INAEM difunde recursos, acciones, información acerca de la realización de prácticas y becas e indicaciones en materia de formación para el empleo, inserción laboral por cuenta ajena y propia, que tienen por objeto favorecer la mejora de la empleabilidad. Disponen de un equipo de tutores/as que asesoran al usuario en el proceso orientacional y en la decisión del autoempleo.

Inaemorienta, cuenta además con un mapa web, que facilita la navegación y el acceso a todos los contenidos del portal.

Adicionalmente, el INAEM también cuenta con su Blog Oficial⁵⁷, espacio de participación abierto para los usuarios, a través del que se informa a sus seguidores sobre ofertas de trabajo, acciones para emprender, recursos y herramientas para buscar empleo etc.

Desde la web "aragonforma"⁵⁸ (enmarcada dentro de las acciones de investigación e innovación del INAEM); también se ponen al alcance de las empresas y de los trabajadores recursos e información en materia de formación para el empleo, con el objeto de mejorar la capacitación y oportunidades de los trabajadores y potenciar la competitividad del tejido empresarial aragonés. El trabajador (ocupado o desempleado) puede buscar desde la web la acción formativa que le interese.

⁵⁶ Véase web de INAEMORIENTA,
<http://www.inaemorienta.es/>

⁵⁷ Véase Blog Oficial del INAEM,
<http://elblogdelinaem.wordpress.com/>

⁵⁸ Véase web de ARAGONFORMA,
<http://www.aragonforma.net/>

Según datos obtenidos de la Memoria del INAESM 2012⁵⁹, durante ese año se realizaron 9.573.791 accesos a la página web del Instituto Aragonés de Empleo. De los cuales 963.049 fueron al Buscador de Ofertas de Empleo, 1.125.839 a la gestión de la demanda online (Oficina Electrónica) y 958.428 al buscador de los cursos de formación.

En "INFORIENTA" (orientación on line), se registraron en el año 2012, un total de personas activas de 9.106, y un total de personas tutorizadas de 5.601⁶⁰.

Los citados portales están en adaptación continua a las nuevas necesidades y circunstancias de empleo y formación. Habilitan un espacio interactivo fácil de usar, y ponen a disposición de los usuarios online, información actualizada, herramientas, servicios, aplicaciones etc, dirigidas a la formación para el empleo y a la inserción laboral. Al tiempo que les permiten:

- Consultar información y herramientas de modo sencillo y cómodo, que les acerquen a la consecución de sus objetivos formativos y profesionales.
- Encontrar recursos para la formación y el empleo, con los que afrontar los retos que exige el mercado laboral, cada vez más competitivo y especializado.
- Reflexionar y desarrollar un proceso de autoconocimiento y autoevaluación que les ayude a tomar decisiones profesionales y a buscar empleo cuando se esté desempleado.
- Participar con mayor autonomía y sin barreras geográficas ni horarias, desde cualquier punto geográfico del territorio.

⁵⁹ Gobierno de Aragón, INAESM (2012). Memoria anual del Instituto Aragonés de Empleo, *Capítulo 5, Formación* (p.23).

⁶⁰ Gobierno de Aragón, INAESM (2012). Memoria anual del Instituto Aragonés de Empleo, *Capítulo 3, Intermediación, Servicios por Internet, Orientación "on line"* (p.51).

- Eliminar visitas y consultas telefónicas (reducir tiempos de búsqueda de información).
- Implicarse activamente en el trazado de su itinerario formativo y profesional, por medio del conocimiento y uso de los recursos formativos.
- Acceder a bases de datos y enlaces de interés para el usuario.
- Conocer técnicas e instrumentos básicos de inserción laboral para iniciar una búsqueda activa de empleo.
- Consultar dudas al servicio de orientación.
- Tener acceso a través de la red a procesos para los que antes debían siempre entrar en contacto presencial o telefónico con un técnico de empleo u orientación.
- Eliminar tiempos de búsqueda de información.

Características de los portales:

- Convieren al usuario en responsable de su aprendizaje y desarrollo profesional, es decir en su propio instructor. Llegando a incrementar su motivación y a estimular su participación activa dentro de ellos.
- Fomentan la iniciativa y el autoaprendizaje del usuario.
- Presentación clara de recursos.
- Información actualizada y correcta.
- Navegación sencilla.
- Herramientas de fácil manejo.
- Posibilidad de usar la oficina electrónica y servicios interactivos (servicio de orientación).

3.7.1. RECURSOS PARA EMPRESAS

Los recursos disponibles para empresas tienen como objetivo mejorar su competitividad y productividad.

- Permiso Individual de Formación (PIF)

Los Permisos individuales de formación tienen por objeto que los trabajadores puedan realizar acciones formativas reconocidas por una titulación oficial, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal, sin coste para la empresa donde prestan sus servicios. Por medio de ellos, la empresa autoriza al trabajador para que pueda realizar una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial.

Todos los trabajadores asalariados que presten sus servicios en empresas que cotizan a la Seguridad Social en concepto de formación profesional, y que hayan obtenido de la empresa la concesión del permiso. Cada PIF tiene una duración máxima de 200 horas laborales por año y curso académico o natural según proceda. Tiene que ser autorizado por la empresa y, en caso de denegarlo, deberá justificarse por razones organizativas o de producción, comunicándolo así al trabajador.

El importe de la subvención es la suma de los costes salariales del trabajador que obtenga el PIF. Dichos costes salariales, estarán constituidos por el salario del trabajador (sueldo base, antigüedad y complementos fijos, así como por la parte correspondiente de pagas extraordinarias) y las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante el período del permiso.

Las bonificaciones por PIF se aplicarán a medida que se abonen los salarios de los trabajadores que disfruten de los permisos, debiéndose comunicar la cuantía y mes de aplicación de la bonificación.

Se subvenciona la formación presencial. En el caso de formación a distancia o teleformación solo se podrá subvencionar el tiempo dedicado a las tutorías presenciales.

Formación susceptible de subvención a través de un PIF:

- Formación reglada destinada a la obtención de un título académico o acreditación oficial, como licenciaturas, diplomaturas, estudios de formación profesional, etc.
- Formación destinada a la obtención de los Certificados de Profesionalidad.
- Cursos universitarios, que tengan la consideración de Títulos Universitarios propios por resolución del Consejo Rector o de la Junta de Gobierno de la Universidad competente.
- Formación específica para colectivos concretos (Industria textil, confección, calzado,...)
 - Contratos de Formación

Tienen como finalidad fomentar el empleo de personas que carecen de formación para el desempeño de una profesión.

El contrato para la formación y el aprendizaje⁶¹ es una modalidad contractual que tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades

⁶¹ España. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de marzo de 1995, núm. 75, 1995-7730

Véase Artículo 11.2. El contrato para la formación y el aprendizaje.

formativas. Y la impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato. Conforme a la disposición transitoria nueve⁶²de la Ley 3/2012, de 6 de julio, se podrá concertar con mayores de 16 años y menores de 30 años, hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.

- Crédito para la bonificación de la formación en las empresas

Las empresas disponen de un crédito para financiar la formación de sus trabajadores cuyo importe se obtiene al aplicar a la cuantía ingresada por cada empresa el año anterior, en concepto de cuota de formación profesional, el porcentaje que anualmente se establece. Y las empresas que concedan permisos individuales de formación dispondrán de un crédito de bonificaciones para la formación adicional al crédito anual, según lo dispuesto en el artículo 13.3 del RD 395/2007 y en el artículo 23 de la Orden reguladora de esta iniciativa.

- Acuerdos con compromiso de contratación

Es un instrumento para las empresas que deseen formar a trabajadores de acuerdo a sus necesidades de producción para incorporarlos posteriormente a su plantilla. El Acuerdo establece por una parte la financiación pública de la formación de una manera muy ajustada, y por otra el compromiso de la empresa de contratar hasta un 60% de todos los trabajadores seleccionados y formados. La contratación deber ser por un período mínimo de seis meses.

Conforme a los datos contenidos en la Memoria anual del INAEM 2012⁶³, en el citado año se formalizaron 22 acuerdos con compromiso de contratación (parte

⁶² España. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 7 de julio de 2012, núm. 162, 2012-9110

Véase, Disposición transitoria novena.

⁶³ Gobierno de Aragón, INAEM (2012). Memoria anual del Instituto Aragonés de Empleo, Capítulo 5, Formación (p.121).

de ellos desarrollaron más de una acción formativa) resultando un total de 767 trabajadores formados con una inserción laboral del 81,6%.

- Herramientas de gestión de la formación para el empleo

Su finalidad es facilitar la labor de gestión de la formación de los trabajadores en la empresa. Por este motivo, el Instituto Aragonés de Empleo pone a disposición de los responsables de la misma, dos herramientas gratuitas que se encuentran disponibles en la web de INAEM: Plandifor⁶⁴ y Evalfor⁶⁵.

Plandifor, "Herramienta de información y asesoramiento para el diseño de itinerarios profesionales y planes de carrera", tiene como principal objetivo la mejora de la gestión de la formación en la empresa, poniendo a disposición de los responsables de la misma, una herramienta que simplifica la integración de distintas políticas de RRHH de manera accesible.

Evalfor, "Herramienta de valoración del impacto de la formación en la empresa", se desarrolló con el fin de simplificar la integración, evaluación del impacto y mejora de la planificación en materia de formación, para potenciar de esta forma la competitividad y la productividad de las empresas aragonesas.

Está constituida por un software que facilita la gestión de la formación a través de la integración de los distintos parámetros e indicadores que permiten medir los aspectos clave asociados a la evaluación de la formación en la empresa.

⁶⁴ PLANDIFOR, Herramienta para Gestionar la Adecuación Persona-Puesto, la Detección de Necesidades y el Diseño de Itinerarios Profesionales y Planes de Carrera en Empresas, http://www.conectapyme.com/lectura.asp?id_nodo=2013&id_puntoDpto=6568

⁶⁵ EVALFOR, Herramienta de Valoración del Impacto de la Formación en la Empresa, <http://www.femz.es/detalleNotes.aspx?laUrl=http%3A//notes.cepymearagon.es/Formacion/Accionescomple.nsf/busquedaxml%3Fopenagent%26amp%3BTipoPagina%3DDETALLE%26amp%3BidNotes%3D0985A2C6562AB71DC12572BC003C0DD0&ID=7007>

- Prácticas no laborales

El programa de prácticas no laborales en empresas se dirige a los alumnos desempleados que participan en los distintos cursos de formación para el empleo en Aragón. Y se considera como parte del proceso formativo del alumnado, puesto que las prácticas favorecen el desarrollo de los recursos humanos de manera acorde a las necesidades productivas de las empresas, estableciendo contacto directo entre el alumno y el mercado de trabajo, y fomentando la adquisición de una experiencia que favorezca su futura inserción profesional.

Ventajas de las prácticas no laborales para las empresas:

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

Estas prácticas no laborales en las empresas, no suponen en ningún caso, la existencia de relación laboral entre alumnos y empresas.

Para llevar a cabo el programa de prácticas, se realizan convenios con las empresas del entorno, con el objeto de desarrollar planes de colaboración que permitan realizar a los alumnos prácticas no laborales, con eficacia, en esas empresas.

En este sentido, se potencian acuerdos con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito autonómico, al objeto de favorecer la realización de prácticas profesionales (incluidas las de carácter internacional), el intercambio de tecnologías y de personal experto y la utilización de infraestructuras y medios técnicos y materiales.

En Aragón, el programa de prácticas lo gestionan los Agentes Sociales (CCOO, UGT, CREA Y CEPYME), la Universidad de Zaragoza a través de UNIVERSA, los Centros Integrados, y los Centros Públicos de Educación de Personas Adultas (CPEPA).

Según datos extraídos de la Memoria del INAES⁶⁶, durante el año 2012, entre todos han gestionado un total de 2.206 prácticas no laborales en 1.130 empresas. Es importante destacar la relevancia de las mujeres en la realización de prácticas. En las tres provincias se observa más del doble de participantes mujeres, incluso en Huesca llega a triplicar a la cantidad de hombres. Otra característica de los usuarios del programa es la concentración en el tramo de edad entre 25 y 44 años, siendo el 100 % de participantes en estas edades los que optan por realizar la práctica fuera de Aragón y España.

El análisis según gestores de las PNL permite observar que los Agentes Sociales son los que más Prácticas realizan, siendo prácticamente los únicos en las provincias de Huesca y Teruel. UNIVERSA, es la única entidad que ofrece la posibilidad a jóvenes universitarios de realizar prácticas en el exterior. Los Centros Públicos de Educación de Personas Adultas desarrollan las prácticas en su totalidad vinculadas a Certificados de Profesionalidad.

La empresa percibe una compensación de gastos para la realización por cada alumno que acoja en prácticas, mientras que el alumno/a recibe otra

⁶⁶ Gobierno de Aragón, INAES (2012). Memoria anual del Instituto Aragonés de Empleo, Capítulo 5, Formación, Programas de Formación para el Empleo Específicos (pp. 117-118).

compensación en concepto de gastos generales para la realización de las prácticas no laborales en empresas. Así mismo, el alumno/a podrá percibir las compensaciones necesarias por transporte interurbano y uniforme o equipos de protección individual necesarios para el correcto desarrollo de las prácticas.

3.7.2. RECURSOS PARA TRABAJADORES

Los recursos disponibles para trabajadores tienen como objetivo ampliar su cualificación profesional y mejorar sus oportunidades laborales, es decir incrementar su empleabilidad.

- Información y orientación profesional

Su finalidad es proporcionar información y orientación profesional que asegure el asesoramiento a los trabajadores desempleados y ocupados, en relación con las oportunidades de formación y empleo y con las posibilidades de reconocimiento y acreditación de su cualificación.

La información y orientación profesional estará al servicio de la definición y ejecución de itinerarios profesionales individuales para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores, así como del desarrollo del espíritu emprendedor y de autoempleo.

- Prácticas no laborales

No existe ningún tipo de vinculación económico-laboral entre la empresa y el alumno durante el período de prácticas, disponiendo el alumno/a de un Seguro de Accidentes Colectivo con cobertura de riesgos y asistencia médica suscrito entre el Gobierno de Aragón y MAPFRE.

Este programa, pretende ser una medida de acompañamiento ligada a la realización de un curso de formación. Las prácticas deben estar relacionadas con el contenido teórico-práctico del curso y se consideran como parte integral del proceso formativo, puesto que colocan al alumno en situación real para

desarrollar los conocimientos aprendidos. Además, facilitan la inserción laboral y el proceso de incorporación a la actividad laboral.

La duración total de las prácticas no laborales, no puede exceder la duración teórica del curso, comprendiendo entre 50 y 250 horas, siendo la duración media aconsejable de 125 horas. Se podrán realizar entre 3 y 7 horas diarias.

Se podrán desarrollar simultáneamente con el curso, siendo recomendable que los alumnos hayan realizado entre un 40% y un 50% del curso teórico y en horario compatible con el de las enseñanzas teórico-prácticas sin detrimento en ningún caso de las horas del curso, o bien, podrán realizarse al terminar el curso, dentro de los seis meses siguientes a su finalización.

La empresa recibe una compensación de gastos, por cada alumno que acoja en prácticas, y el alumno otra, en concepto de gastos generales. El alumno podrá percibir las compensaciones necesarias por transporte interurbano y uniforme o equipos de protección individual necesarios para el correcto desarrollo de las prácticas.

Ventajas de las prácticas no laborales para el alumno:

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

Desde el punto de vista del alumno, las prácticas le permiten complementar y enriquecer la formación adquirida, desarrollar ciertas habilidades en escenarios laborales, mejorar la motivación y fomentar nuevas inquietudes.

- Acciones formativas dirigidas a los trabajadores/as (ocupados y desempleados)

Acciones formativas dirigidas a los trabajadores/as ocupados*

Según datos de la Memoria del INAEM 2012⁶⁷, durante ese año, en el plan de formación destinado prioritariamente a trabajadores ocupados, el número de trabajadores que finalizaron un curso de formación en ese año, ascendió a 18.216.

La distribución de alumnos por sexo muestra que hombres y mujeres participaron prácticamente en la misma proporción (50,5% de hombres). Por edad, se encuentran más representados los trabajadores del grupo entre 25 y 44 años. Respecto a la distribución territorial, se han impartido un 77% de los cursos en la provincia de Zaragoza, un 13% en la de Huesca, y por último en la de Teruel un 11%.

Acciones formativas dirigidas a los trabajadores/as desempleados*

Su objetivo principal es fomentar la inserción o reinserción de los trabajadores desempleados en puestos de trabajo que requiera el sistema productivo.

Se orientan mayoritariamente a la consecución de los certificados de profesionalidad incluidos en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales así como a la realización de prácticas profesionales en empresas

⁶⁷ Gobierno de Aragón, INAEM (2012). Memoria anual del Instituto Aragonés de Empleo, Capítulo 5, *Formación, Plan de Formación para el Empleo en Aragón destinado prioritariamente a trabajadores ocupados* (pp. 122-123-124).

tanto a nivel estatal como internacional, el intercambio de tecnologías y de personal experto, el uso de infraestructuras, materiales y medios técnicos.

Acciones formativas cuya ejecución se realizará mediante convocatoria del órgano competente de cada Comunidad Autónoma conforme a las bases establecidas en la Orden TAS 718/2008 de 7 de marzo, por la que se desarrolla el RD 395/2007.

El plan de formación para el empleo de Aragón orientado a trabajadores preferentemente en desempleo, contará al menos con la participación del 60% de desempleados, aunque también admite en sus cursos la participación de hasta un 40 % de trabajadores ocupados.

La oferta formativa tenderá a incluir acciones dirigidas a la obtención de los certificados de profesionalidad referidos al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Asimismo, se potenciarán acuerdos con las empresas, públicas o privadas, al objeto de favorecer la realización de prácticas profesionales (incluidas las de carácter internacional), el intercambio de tecnologías y de personal experto y la utilización de infraestructuras y medios técnicos y materiales. Las prácticas profesionales en las empresas no supondrán, en ningún caso, la existencia de relación laboral entre los alumnos y las empresas.

Los acuerdos establecidos con empresas para la realización de prácticas incluyen el contenido, duración, lugar de realización y horarios de las prácticas, así como las tutorías para su seguimiento y evaluación. Antes del comienzo de las prácticas, se pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores en la empresa el citado acuerdo, así como una relación de los alumnos que participan en las mismas. Las empresas podrán recibir una compensación económica por alumno/hora de práctica. Los trabajadores desempleados que participen en estas acciones formativas podrán percibir ayudas en concepto de transporte, manutención y alojamiento, en la cuantía y

condiciones que se determinen mediante normativa de la Autoridad Competente. Asimismo, podrán establecerse ayudas que permitan conciliar su asistencia a la formación con el cuidado de hijos menores de 6 años o de familiares dependientes.

Además de las ayudas anteriores, se contempla la posibilidad de la concesión de becas a las personas discapacitadas y a los alumnos de los programas públicos de empleo-formación.

El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP)⁶⁸ es el instrumento del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) que ordena las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional. Este catálogo está organizado en familias profesionales, y constituye la base para elaborar la oferta formativa de los títulos y los certificados de profesionalidad.

Procede aclarar, que los certificados se obtienen de dos formas, superando todos los módulos formativos que integran el certificado de profesionalidad y mediante los procedimientos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

Consultando datos de la Memoria del INAEM 2012 acerca de los certificados de profesionalidad expedidos⁶⁹, nos encontramos con que en el año 2011 se expedieron en Aragón por vía formativa 610 certificados de profesionalidad, de los que, 387 proceden de Planes de formación y acciones formativas, 118 de

⁶⁸ España. Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. *Boletín Oficial del Estado, 20 de junio de 2002, núm. 147, 2002-12018*

Véase artículo 7. Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

⁶⁹ Gobierno de Aragón, INAEM (2012). Memoria anual del Instituto Aragonés de Empleo, *Capítulo 5, Formación, Centros de Formación, Certificados de profesionalidad (p. 130)*.

Escuelas Talleres y Talleres de Empleo, y 115 de Programas de Cualificación Profesional Inicial. Y por el Procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias (PEAC) 505, conformando un total de 1115. Y en el año 2012, se expedieron por vía formativa 1322, de los que, 1004 proceden de Planes de formación y acciones formativas, 160 de Escuelas Talleres y Talleres de Empleo, y 146 de Programas de Cualificación Profesional Inicial y por vía PEAC 1123, conformando un total de 2445.

Según datos de la Memoria del INAEM 2012⁷⁰, durante el año 2012 se impartieron 998 cursos en el marco de este Plan, con una media de duración de los cursos de 264,2 horas. Casi el 72 % han sido impartidos en la provincia de Zaragoza, mientras que el 16 % ha sido en Huesca, y el 12 % restante en la provincia de Teruel.

Durante ese año, las Familias profesionales en las que más cursos se impartieron fueron Administración y Gestión, Informática y Comunicaciones, Servicios Socioculturales y a la Comunidad, y Comercio y Marketing. Por otra parte, las que menos horas, alumnos y cursos tuvieron ese año fueron: Química, y Actividades Físico y Deportivas. Y las que no desarrollaron acciones formativas, Industrias extractivas, Marítimo pesquera, y Vidrio y cerámica⁷¹.

Datos que se pueden contrastar con los extraídos del Plan DETECTA 2011-2012, sobre las prioridades formativas que se presentan en el mercado de trabajo⁷².

⁷⁰ Gobierno de Aragón, INAEM (2012). Memoria anual del Instituto Aragonés de Empleo, *Capítulo 5, Formación, Plan de Formación para el Empleo en Aragón destinado prioritariamente a trabajadores desempleados* (p.120).

⁷¹ Gobierno de Aragón, INAEM (2012). Memoria anual del Instituto Aragonés de Empleo, *Capítulo 5, Formación, Programas de Formación para el Empleo desarrollados en Aragón durante 2012 según las distintas zonas del territorio, colectivos de trabajadores, y familias profesionales* (p.107).

⁷² Gobierno de Aragón, INAEM (2011-2012). Plan Detecta, (pp.32-33-34).

Otros datos relevantes, son que durante el año 2012, se formaron más trabajadores desempleados que ocupados, más mujeres que hombres, y más trabajadores entre los 25 y 44 años que jóvenes o mayores de 45.

- Acciones de inserción laboral

Tienen como objetivo favorecer la colocación de los demandantes de empleo beneficiarios del Plan de Formación e Inserción Profesional de Aragón y de los demandantes de empleo que hayan recibido acciones de orientación profesional. Se llevan a cabo por los Agentes Sociales más representativos de la Comunidad Autónoma, en colaboración y en nombre del Instituto Aragonés de Empleo, que como servicio público de empleo de Aragón, asume la dimensión pública de la intermediación laboral⁷³.

Se concretan, en la recepción y captación de ofertas de empleo para su cobertura con los alumnos del Plan de Formación e Inserción de Aragón y con los destinatarios de las acciones de orientación profesional desarrolladas, así como la difusión y promoción de estas actuaciones de inserción laboral a los colectivos citados y a los potenciales empleadores, y de aquellas encaminadas a lograr la inserción laboral de los usuarios.

Los programas de inserción para el empleo, se vienen desarrollando desde el año 2004 y pueden llevarlos a cabo entidades sin ánimo de lucro⁷⁴ que cuenten con experiencia en la realización de acciones dirigidas al acompañamiento de demandantes en procesos de inserción laboral por cuenta ajena o propia.

⁷³ Gobierno de Aragón, INAEM (2012). Memoria anual del Instituto Aragonés de Empleo, *Capítulo 3, Intermediación, Actuaciones de intermediación en el mercado de trabajo, Gestión de servicios al demandante de empleo* (pp.33-34-35).

⁷⁴ Gobierno de Aragón, INAEM (2012). Memoria anual del Instituto Aragonés de Empleo, *Capítulo 3, Intermediación, Actuaciones de intermediación en el mercado de trabajo, Gestión de servicios al demandante de empleo, Programas de Empleo, Programas Integrales para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción (PIMEI)* (p.37).

Se dirigen a desempleados señalados como prioritarios en la definición anual del Plan Nacional de Acción para el Empleo, entre los que se encuentran discapacitados, inmigrantes, mujeres con problemas de integración laboral y trabajadores desempleados en situación de riesgo de exclusión social, parados de larga duración, perceptores de prestaciones, subsidios de desempleo o de la renta activa de inserción.

Estos programas, desarrollan planes integrales de empleo, combinando distintas acciones: información, orientación y asesoramiento, formación, práctica laboral y movilidad geográfica, con el fin de conseguir la inserción laboral de los desempleados.

Los participantes en el programa reciben la atención especializada de técnicos que les guían en su proceso de búsqueda de empleo. Y pueden recibir formación específica para conseguir un trabajo, con la garantía de que la entidad que lleva a cabo el programa tiene el compromiso de conseguir la colocación de, al menos, el 35% de los participantes.

Por otro lado, las empresas que necesitan cubrir un puesto de trabajo, pueden hacerlo de una manera más ágil, con la garantía de contar con personas que, voluntariamente participan en el programa, facilitando de esta forma una considerable motivación para ocuparlo.

Según datos obtenidos de la memoria del INAEM 2012⁷⁵, CREA captó 285 ofertas, llevo a cabo proceso de selección con 2157 trabajadores, para cubrir 55 puestos de trabajo. CEPYME captó 177 ofertas, llevo a cabo proceso de selección con 556 trabajadores, para cubrir 50 puestos de trabajo. UGT captó 33 ofertas, llevo a cabo proceso de selección con 310 trabajadores, para cubrir

⁷⁵ Gobierno de Aragón, INAEM (2012). Memoria anual del Instituto Aragonés de Empleo, *Capítulo 3, Intermediación, Actuaciones de intermediación en el mercado de trabajo, Gestión de Servicios al Demandante de Empleo, Acciones de Inserción Laboral* (p.36).

60 puestos de trabajo. Y CCOO captó 32 ofertas, llevo a cabo proceso de selección con 42 trabajadores, para cubrir 15 puestos de trabajo.

- Permisos individuales de formación (PIF)

Aunque ya nos hemos referido a él dentro de los recursos para empresas, volvemos a citarlo en este apartado de recursos para trabajadores.

La formación supone un beneficio, tanto para la empresa como para el trabajador. Es una herramienta fundamental para el avance, progreso y mejora de las empresas y los trabajadores.

Se refieren a autorizaciones que la empresa concede a los trabajadores para la realización de un curso fuera de su recinto en horario laboral, para la mejora de cualificaciones y competencias profesionales, con la finalidad de obtener una acreditación oficial, bien sea un título o un certificado de profesionalidad.

El PIF se puede entender como un derecho del trabajador, que puede solicitarlo, y la empresa no puede denegarlo, salvo que sea por motivos de producción u organización.

A consecuencia de este permiso, la empresa puede obtener una bonificación económica en relación a los costes salariales, como el sueldo base, la antigüedad, complementos fijos y pagas extraordinarias correspondientes a las horas de formación invertidas por dicho empleado, con 200 horas por permiso como límite.

- Programas públicos de empleo-formación (Plan FIJA y Escuelas Taller)

El Plan FIJA se configura como un elemento esencial para prevenir el desempleo y mejorar la cualificación, adaptándolo a la nueva normativa

laboral, con políticas activas de empleo incluidas en el Acuerdo social para la Competitividad y el Empleo de Aragón 2012-2015⁷⁶.

El día 23 de julio del año 2013⁷⁷, el Consejo de Gobierno dio el visto bueno a la firma de un convenio con las confederaciones de Empresarios de Aragón (CREA) y de la Pequeña y Mediana Empresa (Cepyme), UGT y CCOO para el desarrollo del Plan de Formación e Inserción Juvenil de Aragón (Plan FIJA).

El convenio consiste en el gasto plurianual por un importe de 300.000 euros entre 2013 y 2014.

Desde 1999 se vienen firmando distintos acuerdos para el fomento del empleo en Aragón, en los que el Gobierno de Aragón y los interlocutores sociales han reconocido la importancia y prioridad de acción sobre el colectivo de jóvenes en desempleo de cara a lograr una mejor inserción laboral reforzando su formación y elevando su capacidad.

El Plan FIJA⁷⁸ es un programa de formación en alternancia con el empleo destinado a jóvenes con baja cualificación, conforme a los requisitos previstos en la norma reguladora. Favorece un sistema dual de aprendizaje de una profesión mediante un trabajo remunerado con un contrato laboral⁷⁹ de

⁷⁶ Gobierno de Aragón, ACE 2012-2015. Acuerdo Social para la Competitividad y Empleo de Aragón, *Capítulo 3, Empleo y Cualificación, Otras medidas relacionadas con Empleo y Cualificación* (p.29).

⁷⁷ Agencias, EFE. (2013, Julio 23). "Aprobado el convenio con los agentes sociales para desarrollar el Plan FIJA". ABC.es. Disponible: <http://www.abc.es/agencias/noticia.asp?noticia=1464573> [2014, Abril 15].

⁷⁸ Véase web de Plan de Inserción y Formación Juvenil en Aragón, <http://www.crea.es/planfija/index.html>

⁷⁹ España. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado, 29 de marzo de 1995, núm. 75, 1995-7730*

Véase artículo 11.2. Contrato para la formación y el aprendizaje.

España. Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado, 11 de febrero de 2012, núm. 36, 2012-207*

duración determinada. De esta forma, el joven "aprendiz" que participa en el Plan FIJA se introduce en la empresa en calidad de trabajador y de alumno:

- Como trabajador, realiza tareas encomendadas para su puesto durante el 75% de la jornada laboral. Y a cambio percibe de la empresa el 75% del salario establecido
- Como alumno, dedica el 25% restante de la jornada laboral a la formación en un centro acreditado. Así, desde un puesto de trabajo real se va cualificando profesionalmente y aprendiendo el oficio.

El Plan presenta dos líneas primordiales para formar a los jóvenes. Por una parte, la tutorización, que se basa en la adjudicación de un oficial o encargado que realiza una tutoría individual de apoyo y consejo al joven en su proceso de inserción laboral. Y por otra, la formación en el oficio, que se imparte de manera eminentemente práctica. A tal efecto, se constituyen grupos de alrededor de doce alumnos que desempeñan una misma ocupación.

Los horarios y la programación docente de estos grupos se establecen atendiendo en lo posible, a compatibilizar los intereses de las empresas contratantes y la disponibilidad de los alumnos.

Por el Plan FIJA, se interesa un perfil de joven, que tras acabar la escolaridad obligatoria (superada o no), decide no seguir estudios reglados y carece de cualificación profesional para el mundo laboral; o bien son jóvenes cualificados en especialidades que no encuentran trabajo y ven en el Plan una nueva oportunidad de cualificarse en otra especialidad con más salidas profesionales.

Según datos extraídos de la memoria del INAEM 2012⁸⁰, el número total de alumnos inscritos en el Plan Fija en las tres provincias fue de 825,

Véase artículo 2. Formación Profesional.

⁸⁰ Gobierno de Aragón, INAEM (2012). Memoria anual del Instituto Aragonés de Empleo, Capítulo 5, *Formación, Programas de alternancia con el empleo* (p. 138).

predominando los hombres sobre las mujeres, y los contratados posteriormente, de 170.

En contraposición con los 1188 jóvenes informados e inscritos en el programa a lo largo del año 2013⁸¹, predominando también los hombres (el 66,74%) frente a las mujeres (33,72%).

Las Escuelas Taller y Talleres de Empleo constituyen un programa de formación en alternancia con el empleo destinado a jóvenes desempleados entre 16 y 25 años, en las Escuelas Taller, y desempleados mayores de 25 años, en los Talleres de Empleo. Éstos, se forman en una profesión adquiriendo experiencia profesional a la vez que realizan un trabajo o servicio de utilidad pública.

Además, el programa se complementa con apoyo escolar, para que los alumnos pueden recuperar los niveles educativos abandonados y alcanzar los objetivos de la ESO, previstos en la Ley de Educación. También es relevante la impartición de la formación complementaria: módulos de alfabetización informática, igualdad de género, salud laboral, medio ambiente o la elaboración de páginas web, todo ello dirigido a la adquisición de hábitos, destrezas y actitudes para facilitar la inserción laboral.

Según datos extraídos de la memoria del INAEM 2012⁸². Durante el año 2012 estuvieron en funcionamiento 17 Escuelas Taller y 35 Talleres de Empleo, participando un total de 707 trabajadores alumnos, de los cuales el 73 % han sido hombres y el 27 % mujeres.

Para emprendedores se desarrollaron cuatro Talleres de Empleo, y participaron 37 trabajadores durante un período de 6 meses. A través de estos programas,

⁸¹ Véase web de Plan de Inserción y Formación Juvenil en Aragón,
http://www.crea.es/planfija/respuesta_social.htm

⁸² Gobierno de Aragón, INAEM (2012). Memoria anual del Instituto Aragonés de Empleo, Capítulo 5, *Formación, Programas de alternancia con el empleo* (pp. 132-133).

los alumnos trabajadores se forman para la puesta en marcha de su proyecto de empresa. El gasto total de estos talleres fue 408.193,15 €.

De los 52 proyectos gestionados durante el año 2012, 22 han sido iniciados en el mismo año, el resto lo fueron en convocatorias anteriores, 2 fueron iniciados en 2010 y 27 en 2011. Y las especialidades más representativas siguen siendo las relacionadas con la construcción, aunque también ha participado un porcentaje significativo de alumnos en áreas relacionadas con nuevas actividades productivas como son las energías renovables.

En la actualidad se encuentran en funcionamiento diversos proyectos en las tres provincias aragonesas⁸³.

4. CONCLUSIONES

El desarrollo del presente trabajo me ha aportado, una visión más real, amplia y completa de la formación para el empleo que se está llevando a cabo en Aragón. Se han alcanzado los objetivos fijados al inicio del mismo y he podido determinar conexiones lógicas entre formación y empleo a partir de la relación establecida entre distintos términos del contexto laboral; conocer las características de la formación para el empleo que se lleva a cabo, y describir los programas y las acciones que se ejecutan, identificar y presentar los diferentes recursos existentes para la formación de que disponen los trabajadores y las empresas.

Tengamos presente que la formación constituye un derecho y una obligación del trabajador, que proclama nuestra Constitución, razón por la que pasa a ser motivo de ocupación y preocupación de los agentes sociales y del conjunto de las administraciones públicas. Y también les plantea a todos ellos, nuevos retos

⁸³ Véase Instituto Aragonés de Empleo,
http://www.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/Organismos/InstitutoAragonésEmpleo/ÁreasTematicas/Formación/EscuelaTaller/ci.04_Proyectos_Funcionamiento.detalleInaem

relacionados con su gestión: perfeccionar, enriquecer y desarrollar los medios y procedimientos vigentes para lograr que los objetivos sociales y económicos se complementen, y que la formación se convierta en la pieza clave socioeconómica que permita la adaptación a nuevos entornos laborales y nos acerque al pleno empleo.

La administración y los servicios públicos de empleo tienen que ser conscientes de lo que sucede a su alrededor en el plano económico y social, y prestar una atención a los usuarios acorde con la época actual y conforme a las necesidades del territorio en el que viven. Porque cada vez somos más, quienes cuestionamos la efectividad de los mismos, aunque tampoco es mi intención asegurar que se pueda prescindir de ellos.

Pero sí es necesario, renovarlos y modernizarlos, desde dentro hacia fuera, simplificando los procedimientos administrativos, promoviendo una mayor participación y accesibilidad de los usuarios, fomentando el uso de las nuevas tecnologías etc. Proceso que se debe iniciar en el Servicio Estatal Público de Empleo y terminar en los servicios de las Comunidades Autónomas, al efecto de alcanzar mejores resultados y cumplir con eficiencia las funciones que tienen encomendadas.

Desde el gobierno, se apuntan medidas inminentes a favor de su modernización, además de otras dirigidas a la reforma del sistema de formación para el empleo⁸⁴.

A nadie se nos escapa, el hecho de que bajo el impacto de la crisis económica, la formación ha reaparecido con fuerza, como medio para buscar otras vías de inserción laboral. Estamos hablando de nuevas oportunidades de empleo,

⁸⁴ Quique Rodríguez. (2014, Mayo 31). "Se reformarán los servicios de empleo y el modelo de formación de trabajadores". Te interesa.es. Sección Empleo. Disponible: http://www.teinteresa.es/empleo/Rajoy-anuncia-Gobierno-aprobara-empleo_0_1148285752.html [2014, Junio 5].

enfocadas a personas que por diferentes causas un día se alejaron del sistema educativo, y hoy deben retomarlo. Por lo tanto, los poderes públicos no pueden eludir el compromiso de recualificar y readaptar profesionalmente a sus ciudadanos.

La formación para el empleo debe permitirles un reciclaje y una puesta al día continuados, de manera que se evite el desfase de conocimientos y se facilite la adecuación ante cambios de cualquier estilo: tecnológicos, de métodos de trabajo, de organización etc. Y justamente apoyando estas bases se deben encauzar las reformas futuras.

No nos olvidemos, de que todas las crisis acaecidas, han entrado posteriormente a formar parte de la memoria histórica del hombre. Como lo hará la que nos azota en la actualidad. Y en consecuencia, las generaciones venideras estudiaran sus efectos económicos y sociales, sin perder de vista las circunstancias políticas que la rodearon, y las respuestas que presentaron nuestros gobernantes. Sería revelador, que cuando ésta se estudie en las aulas del futuro, el profesor pueda justificar a los alumnos el valor social y económico que tuvieron las herramientas formativas a la hora de abordar la realidad actual.

Los resultados obtenidos del trabajo realizado señalan que:

1. La formación para el empleo facilita a las empresas y a sus trabajadores adaptarse de manera adecuada y en el tiempo oportuno, a los cambios previstos e imprevistos (crisis económicas) del mercado laboral, para mantener la competitividad maximizando la efectividad de su plantilla, incrementando así la productividad y asegurando la subsistencia empresarial. Por consiguiente, para que el trabajo resulte rentable desde el punto de vista económico y satisfactorio desde el plano personal, se debe alcanzar el equilibrio entre las personas que lo realizan, los equipos usados y el entorno en el que se desarrolla. Lo cual obligatoriamente requiere formación para el empleo.

2. La formación para el empleo, amplia los conocimientos y las capacidades de los trabajadores, por lo tanto es motivo evidente de satisfacción laboral. Y además, mejora la situación laboral de los trabajadores ocupados y desempleados, incrementando su empleabilidad, por eso, está bien valorada por los trabajadores y las empresas, que califican positivamente los recursos para la formación.
3. El desarrollo industrial y tecnológico nos dota por una parte de instrumentos y técnicas más sofisticadas, y por otra, nos exige un proceso acelerado de cambio y adaptación. Las empresas, consideran la formación para el empleo impartida, como una estrategia para afrontar dichos cambios, siempre y cuando se adapte a las necesidades requeridas por el tejido empresarial aragonés, encuadradas dentro de las familias profesionales de Administración y Gestión, Informática y Comunicaciones, Servicios Socioculturales y a la Comunidad, y Comercio y Marketing.

En esta línea, las acciones formativas que demanda la sociedad para mejorar la inserción laboral de los trabajadores, están estrechamente vinculadas a las necesidades del mercado laboral, con el objeto de abastecer a las empresas de profesionales cualificados y prepararlos a tiempo para las transformaciones que éstas puedan sufrir en un futuro. Por lo que las administraciones competentes deben obrar en consecuencia y reconducir la formación para el empleo en estas directrices.

4. Los recursos formativos on-line, plataformas de formación, servicios de orientación etc; suponen costes menores para los usuarios y mayor accesibilidad. En esta dirección, la enseñanza virtual, busca adecuar la oferta de cursos a la flexibilidad requerida por los trabajadores en activo. De modo que la tecnología, facilite el acceso a la formación a un número cada vez más amplio de personas en nuestra sociedad.

En este sentido, se puede prever que la oferta de formación online se vea incrementada de manera considerable en los próximos años.

Para concluir, quisiera plantear mi propia reflexión "La formación es la cuna de la libertad y el cambio en el mundo, ayuda a superar situaciones de desigualdad y contribuye al progreso personal, profesional y económico". De forma, que se la puede considerar como un instrumento de inestimable ayuda para enfrentar la situación socioeconómica actual.

5. BIBLIOGRAFÍA

LEGISLACIÓN

Constitución Española, de 1978. *Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, 1978-31229*

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. *Boletín Oficial del Estado, 20 de junio de 2002, núm. 147, 2002-12018*

Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón. *Boletín Oficial del Estado, 23 de abril de 2007, núm. 97, 2007-8444*

Ley Orgánica de Formación Profesional Industrial, de 20 de julio de 1955. *Boletín Oficial del Estado, 21 de julio de 1955*

Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiación de la Reforma Educativa. *Boletín Oficial del Estado, 6 de agosto de 1970, núm. 238, 1970-852*

Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo. *Boletín Oficial del Estado, 4 de octubre de 1990, núm. 238, 1990-24172*

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. *Boletín Oficial del Estado, 4 de mayo de 2006*, núm. 106, 2006-7899

Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. *Boletín Oficial del Estado, 10 de diciembre de 2013*, núm. 295, 2013-12886

Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. *Boletín Oficial del Estado, 17 de diciembre de 2003*, núm. 301, 2003-23102

Ley 9/1999, de 9 de abril, de creación del Instituto Aragonés de Empleo. *Boletín Oficial del Estado, 6 de mayo de 1999*, núm. 108, 1999-10153

Ley 9/1999, de 9 de abril, de creación del Instituto Aragonés de Empleo. *Boletín Oficial de Aragón, 17 de abril de 1999*, núm. 45

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado, 7 de julio de 2012*, núm. 162, 2012-9110

Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo. *Boletín Oficial del Estado, 19 de febrero de 2011*, núm. 43, 2011-3255

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado, 11 de febrero de 2012*, núm. 36, 2012-207

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado, 29 de marzo de 1995*, núm. 75, 1995-7730

Decreto 82/2001, de 10 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueban los Estatutos del Instituto Aragonés de Empleo. *Boletín Oficial de Aragón, 25 de mayo de 2001, núm. 48*

Decreto 84/2014, de 27 de mayo, del Gobierno de Aragón, por el que se modifica el Decreto 82/2001, del Gobierno de Aragón de 10 de abril del Gobierno de Aragón, por el que se aprueban los Estatutos del Instituto Aragonés de Empleo y el Decreto 19/2012, de 24 de enero, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura del Departamento de Economía y Hacienda para la determinación de los órganos competentes para el ejercicio de la potestad sancionadora en materia de empleo. *Boletín Oficial de Aragón, 5 de junio de 2014, núm. 108*

Decreto 51/2000, de 14 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el Plan de Formación e inserción Profesional de Aragón. *Boletín Oficial de Aragón, 22 de marzo de 2000, núm. 34*

DECRETO 2/2003, de 14 de enero, del Gobierno de Aragón, por el que se modifica el Decreto 51/2000, de 14 de marzo, por el que se regula el Plan de Formación e Inserción Profesional de Aragón. *Boletín Oficial de Aragón, 29 de enero de 2003, núm. 11*

Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad. *Boletín Oficial del Estado, 31 de enero de 2008, núm. 27, 2008-1628*

Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. *Boletín Oficial del Estado, 11 de abril de 2007, núm. 87, 2007-7573*

ORDEN TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta

y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación. *Boletín Oficial del Estado, 18 de marzo de 2008, núm. 67, 2008-5158*

Orden ESS/1726/2012, de 2 de agosto, por la que se modifica la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación. *Boletín Oficial del Estado, 4 de agosto de 2012, núm. 186, 2012-1047*

WEBGRAFÍA

Web del Servicio Público de Empleo Estatal

<https://www.sepe.es/>

Web del Instituto Aragonés de Empleo

<http://www.aragon.es/inaem>

Blog oficial del INAEM

<http://elblogdelinaem.wordpress.com/>

Web "inaemorienta"

<http://www.inaemorienta.es/>

Web "Aragonforma"

<http://www.aragonforma.net/>

Web "Plan de Formación e Inserción Juvenil de Aragón"

<http://www.crea.es/planfija/index.html>

BIBLIOGRAFÍA

Sennet, R. (2006). La cultura del nuevo capitalismo. Barcelona: Anagrama.

Fernández Losa, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. Revista Cuadernos de Gestión, Vol.2 N°.1 (pp. 65-90). [2014, Marzo 3]. Disponible: <http://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>.

CASTELLS, M. Aprender en la sociedad de la información. Conferencia pronunciada en Madrid, el 31 de mayo de 2000, dentro del Seminario de Primavera organizado por la Fundación Santillana ese año.

Iván Gil. El Confidencial. (2014, Febrero 19). "Lo que buscan las 19 grandes empresas españolas en su personal". Periódico digital. [2014, Marzo 10]. Disponible: http://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2014-02-19/lo-que-buscan-las-19-grandes-empresas-espanolas-en-su-personal_91011/

Europa Press (2014, Mayo 6). "El paro se reduce en Aragón un 3,20%, hasta los 105.374 desempleados". Expansión.com. [2014, Mayo 10] Disponible: <http://www.expansion.com/2014/05/06/aragon/1399361102.html#comentarios>

Gobierno de Aragón, INAEM (2011-2012). Plan Detecta

<http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesEmpleo/Documentos/docs/Areas/Formaci%C3%B3n/AccionesInvestInnova/Detecci%C3%B3n%20de%20Necesidades/PLAN%20DETECTA%202011-2012.pdf>

Gobierno de Aragón, ACE 2012-2015. Acuerdo Social para la Competitividad y Empleo de Aragón

[www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Departamentos/EconomiaEmpleo/Noticias/ACE 2012-2015 .pdf](http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Departamentos/EconomiaEmpleo/Noticias/ACE%2012-2015.pdf)

Gobierno de Aragón. Tercer Plan aragonés de formación profesional para el período 2013-2016

http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesEmpleo/INAEM_OLD/Documentos/docs/Areas/Formaci%C3%B3n/PLAN%20FP.pdf

Gobierno de Aragón, INAEM (2012). Memoria anual del Instituto Aragonés de Empleo

http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesEmpleo/INAEM_OLD/Documentos/docs/Areas%20Genericas/Publicaciones/memoria2012E.pdf

Gobierno de Aragón, CESA (2012). Informe sobre la situación económica y social de Aragón (Edición resumida)

http://www.aragon.es/OrganosConsultivosGobiernoAragon/OrganosConsultivos/ConsejoEconomicoSocialAragon/AreasTematicas/Publicaciones/ci.01_Informes_Anuales.detalleConsejo?channelSelected=dcc689dc3e83b210VgnVCM100000450a15acRCRD#section3

Gobierno de Aragón. Plan de Inserción y Formación Juvenil de Aragón

<http://www.crea.es/planfija/index.html>