

Reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral

Normativa

- Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo; Reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.
- Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

* *Técnica legislativa: Art.86.1 CE* En caso de extraordinaria y urgente necesidad, el Gobierno podrá dictar disposiciones legislativas provisionales que tomarán la forma de Decretos-leyes y que no podrán afectar al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el Título I, al régimen de las Comunidades Autónomas ni al Derecho electoral general.

Objetivos de la Reforma

- 1. Favorecer la **creación de empleo estable y de calidad**.
- 2. Contribuir a la **competitividad** empresarial.
- 3. Garantizar el **derecho a la formación laboral**, especialmente de los más vulnerables.
- 4. Ofrecer garantías de **empleabilidad** y **promoción profesional** de los trabajadores
- 5. Consolidar en el sistema productivo una **cultura de la formación** y del aprendizaje permanente.

Dos objetivos de carácter instrumental:

- Lograr una **mayor eficacia, eficiencia y transparencia** en la gestión de los recursos empleados y evitar cualquier tipo de irregularidad en la gestión de fondos públicos, en este caso ligados al empleo.
- **Coordinar a todos los actores y a las Administraciones públicas** que participan en el sistema, con un marco jurídico adecuado, estable y común para todos, lo que ahondará en la necesaria unidad de mercado.

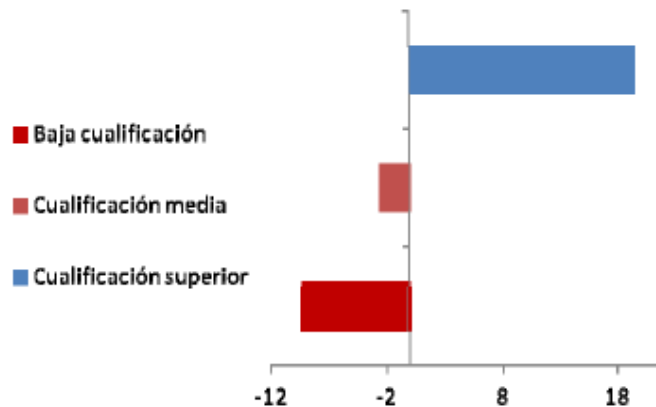
Motivos que justifican la reforma

- El modelo de formación profesional vigente hasta la entrada en vigor de la norma (gestión compartida entre administraciones públicas y agentes sociales, y consolidado en España a lo largo de los últimos 20 años, **adolecía de importantes debilidades**. Ello motivo la reforma integral del Sistema de Formación Profesional en el ámbito del empleo.
- **1. La oferta formativa no contribuye a incrementar la empleabilidad:**
 - 6 de cada 10 encuestados no experimentó un impacto positivo en su empleabilidad durante los 12 meses siguientes al curso.
 - 7 de cada 10 encuestados no vieron aumentadas su posibilidades de inserción.
 - Menos de 2 de cada 10 encontraron un empleo relacionado con el curso formativo.
- **2. Los contenidos formativos no se adecuan a las necesidades del tejido productivo:**
 - En 2012 los cursos en servicios socioculturales y a la comunidad representaron el 45% de los participantes en el colectivo de jóvenes mientras que los de hostelería y turismo representaron el 4,1% y los de informática y comunicaciones el 9,4%.
- **3. La escasa competencia entre proveedores limita la oferta formativa y encarece los servicios:**
 - Existe una fragmentación regional del mercado nacional de proveedores de cursos formativos.
 - Las primeras convocatorias en competencia multiplicaron por dos las ofertas recibidas y redujeron el precio en un 20% respecto a anteriores convocatorias.

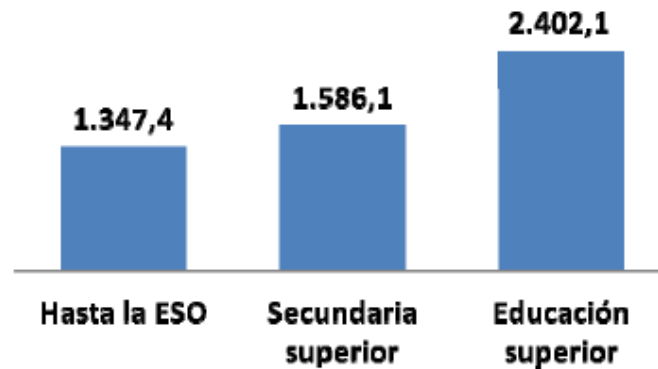
Motivos que justifican la reforma

Según los datos de la CE, entre 2013 y 2025 se crearán en la UE **19,4 millones de empleos** de alta cualificación, mientras que los de cualificación media y baja caerán casi 12 millones.

Creación de empleo 2013-2025 en la UE
(millones de empleos)



Salario medio por nivel de formación alcanzado (€)



El **salario medio** por nivel de formación alcanzado oscila entre los 1.347 € para los trabajadores que tienen sólo educación secundaria o inferior y supera los 2.400 euros para los que tienen educación superior. (EPA – media 2013)

Aspectos básicos del nuevo sistema (Claves del nuevo modelo)

- **1.** Será de aplicación a **todas las Administraciones públicas**, y estará **al servicio de empresas y trabajadores en cualquier parte del territorio**, respetando el marco competencial y atendiendo a las necesidades específicas del tejido productivo de cada comunidad autónoma.
- **2.** Los **agentes sociales**, incluidas las asociaciones de autónomos y de la Economía Social, **y la negociación colectiva tendrán un protagonismo esencial**, ya que, desde su conocimiento y cercanía a la realidad productiva, deben liderar el diseño estratégico de una **formación que responda de manera eficaz** a las necesidades reales de empresas y trabajadores.
- **3.** Se prevé un **sistema eficiente de observación y prospección del mercado de trabajo**, basado en la coordinación de todos los actores que pueden aportar su conocimiento al sistema: Administraciones, agentes sociales, expertos en la materia, Etc.
- **4.** Se prevé un escenario de **planificación estratégica plurianual** que recogerá, además, las tendencias de la economía que exigen la adaptación o actualización de los trabajadores, los sectores con potencial de crecimiento o las competencias transversales al alza, al objeto de diseñar una formación coherente con las necesidades, actuales y futuras, del tejido productivo y de los trabajadores.
- **5.** Se **implanta la cuenta-formación** que acompañará al trabajador a lo largo de su carrera profesional al objeto de acreditar su historial formativo y de orientar la oferta formativa al incremento de su empleabilidad.
- **6.** La **tele-formación**, por su parte, será un instrumento que permitirá, entre otras cuestiones, dotar al sistema de mayor eficacia y flexibilidad y superar las limitaciones del calendario formativo condicionado por la tramitación administrativa.

Aspectos básicos del nuevo sistema (Claves del nuevo modelo)

- **7.** En el nuevo modelo, la **formación en el seno de la empresa será clave** y contará con la máxima flexibilidad en la gestión, incluida la posibilidad de impartición en la propia empresa cuando dispongan de los medios necesarios para ello, sean propios o contratados.
- **8.** En cuanto a la gestión de la formación de oferta, en todos los casos se realizará en régimen de **concurrentia competitiva** y sólo entre las entidades que impartan la formación conforme a los requisitos establecidos de registro y/o de acreditación. En relación con la formación para desempleados, se pondrá en marcha el **“cheque-formación”** para que pueda ser el desempleado quien elija la entidad de la que recibe formación, sin perjuicio del asesoramiento previo y seguimiento por parte del Servicio Público de Empleo y sujeto a los necesarios mecanismos de información y seguimiento específicos que se desarrollen para ello. Además, **la formación que no se realice en el seno de la empresa sólo podrá impartirse por entidades formativas acreditadas y/o inscritas**. Asimismo, estas entidades no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa que les sea adjudicada.
- **9.** La nueva Ley **apuesta por la evaluación permanente de la calidad y el impacto real de la formación en términos de:** mejora en el desempeño en el puesto de trabajo; inserción y mantenimiento del empleo; y mejora de la competitividad de las empresas a través de, entre otras medidas, la exigencia en las convocatorias de la realización de auditorías de control.
- **10. Principio de tolerancia cero contra el fraude,** dotando de mayor visibilidad y difusión a las situaciones de malas prácticas e incumplimientos y, ante todo, mediante la creación de una Unidad Especial, dentro de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para el control de las actividades de formación con capacidad efectiva de sanción por irregularidades. Además, se aprueba un **nuevo régimen sancionador** que incluye, entre otras cuestiones, la imposibilidad para los beneficiarios de volver a trabajar para la Administración pública en el ámbito de la formación durante cinco años, cuando hayan incumplido la legalidad.
- Estas novedades serán posibles gracias al desarrollo de un **sistema integrado de información** que garantice la trazabilidad de las acciones formativas y la comparabilidad, la coherencia y la actualización permanente de toda la información sobre la formación profesional para el empleo.

Análisis normativa

- Texto consta de 26 artículos
 - 6 capítulos
 - 12 Disposiciones Adicionales
 - 4 Disposiciones Transitorias
 - 1 Disposición derogatoria
 - 10 Disposiciones Finales.
-
- Modifica:
 - RD Ley 5/2000 (LISOS)
 - Ley 56/2003 de 16 de diciembre, de Empleo.
 - Ley 20/2007, de 11 de julio, Estatuto del Trabajador Autónomo.

Análisis normativa

CAPÍTULO 1 Disposiciones Generales

Art.1 Objeto y ámbito de aplicación

Art.2 Fines del Sistema

Art.3 Principios del Sistema

CAPÍTULO 2 Planificación y financiación de la formación profesional para el empleo.

Art.4 Prospección y detección de las necesidades formativas.

Art.5 Escenario Plurianual.

Art.6 Financiación.

Análisis normativa

Art.6 FINANCIACIÓN

A) Fuentes de financiación del Sistema:

- 1-. Cotizaciones empresas y trabajadores por formación profesional (según PGE anual)
- 2-. Aportaciones específicas SPEE (anuales).
- 3-. Fondos propios CCAA (que destinen a esta materia en el ejercicio de sus competencias)
- 4-. Cofinanciación a través del Fondo Social Europeo.

B) Formas de financiación:

- 1-. Bonificación en las cotizaciones a las empresas (Se aplicará a la formación programada por las empresas a sus trabajadores)
- 2-. Subvenciones en régimen de concurrencia competitiva (Desempleados y Autónomos. Concurrencia abierta a todas las entidades de formación debidamente acreditadas e inscritas). Como alternativa a las subvenciones, los servicios públicos de empleo podrán proporcionar el **cheque de formación** a los trabajadores desempleados.

Análisis normativa

Art.7 MÓDULOS ECONÓMICOS

Modalidad de impartición	Nivel de formación	
	Básico	Superior
Presencial	9 €	13 €
Teleformación	7,50 €	
A distancia	5,50 €	
Mixta	En función de las horas de formación mediante cada modalidad	

- Incluyen costes directos e indirectos (máx. 10%)
- Costes de organización, máx.:
 - empresas hasta 5 trabajadores : 20%
 - empresas entre 6 y 9 trabajadores : 15%
 - resto empresas : 10%

Análisis normativa

CAPITULO 3 PROGRAMACIÓN Y EJECUCIÓN DE LA FORMACIÓN

Art.8 - Iniciativas de formación profesional para el empleo.

Se entiende por iniciativa de formación cada una de las modalidades de formación profesional para el empleo dirigidas a dar respuesta inmediata a las distintas necesidades individuales y del sistema productivo.

- 1-. Formación programada por las empresas, para sus trabajadores.
- 2-. Oferta formativa administraciones competentes para trabajadores ocupados
- 3-. Oferta formativa administraciones competentes para trabajadores desempleados.
- 4-. Otras iniciativas de formación profesional para el empleo.

- Las iniciativas de formación deberán ir 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

- En la formación programada por las empresas, las acciones formativas estarán sujetas a una duración mínima de 2 horas (RD era 1, normativa anterior 6 horas (4 horas en materia de prevención de riesgos)

- No tendrán consideración de acciones formativas las actividades de índole informativa o divulgativa cuyo objeto no sea el desarrollo de un proceso de formación.

Análisis normativa

CAPITULO 3 PROGRAMACIÓN Y EJECUCIÓN DE LA FORMACIÓN

Art.9 – Formación programada por las empresas

- Podrán participar trabajadores “ordinarios”, fijos-discontinuos en periodos de no ocupación, trabajadores que durante su formación accedan a situación de desempleo y trabajadores afectados por medidas temporales de suspensión de contrato (ERTE) en periodos de suspensión de empleo (art.47 ET)-
- Acciones formativas deberán guardar relación con la actividad empresarial.
- La Programación deberá respetar el derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores (art.64 ET), a quién se deberá solicitar informe de forma preceptiva.
- Las empresas podrán organizar la formación de sus trabajadores por sí mismas, así como impartirla directamente con sus medios propios o bien recurriendo a su contratación. (Por sí mismas o a través de entidades externas autorizadas)
- En Caso de grupos de empresas, la formación podrá organizarse de forma independiente o conjunta. De agruparse cualquiera de las empresas del grupo podrá organizar la formación de los trabajadores del grupo, pudiendo impartirla empleando medios propios o bien recurriendo a su contratación.

Análisis normativa

CAPITULO 3 PROGRAMACIÓN Y EJECUCIÓN DE LA FORMACIÓN

Art.9 – Formación programada por las empresas

- Obligaciones de la empresa:

Comunicar a la Administración el inicio y finalización de la acción formativa.

Asegurar el desarrollo satisfactorio de las acciones formativas.

- Crédito formación: Las empresas dispondrán para financiar los costes derivados de la formación un crédito que podrán efectivo a través de bonificaciones en las cotizaciones a medida que se realiza la comunicación de finalización de las acciones formativas. El importe del crédito se obtiene en función de las cuotas ingresadas a la Seg.Social en el año anterior en concepto de cuota de formación profesional y el porcentaje que, en función del tamaño, se establezca en los PGE.

- Empresa menos 50 trabajadores podrán acumular el crédito 2 años (comunicación- reglamento).

- Empresas de menos 100 trabajadores podrán agruparse para gestionar conjuntamente sus créditos de formación,. Deberán ser gestionadas obligatoriamente externamente (reglamento)

Análisis normativa

CAPITULO 3 PROGRAMACIÓN Y EJECUCIÓN DE LA FORMACIÓN

Art.9 – Formación programada por las empresas

- Participación de las empresas en la financiación (“Copago o cofinanciación”):

- a) Empresas de 6 a 9 trabajadores: 5%
- b) Empresas de 10 a 49 trabajadores: 10%
- c) Empresas de 50 a 249 trabajadores: 20%
- d) Empresas de 250 o más trabajadores: 40 %

Se consideran incluidos en la cofinanciación los costes salariales de trabajadores que reciben formación en horario laboral.

- **Art.23.3 ET:** Se entenderá cumplido el permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo cuando el trabajador realice acciones formativas en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva.

Igualmente se considerará cumplido el permiso retribuido con la autorización al trabajador del permiso individual de formación previsto en el art.8.1 d), (PIF) Es el permiso retribuido y autorizado por la empresa a un trabajador, para la realización de un curso, dirigido a la obtención de un título oficial (título publicado en un Boletín Oficial).

Análisis normativa

CAPITULO 3 PROGRAMACIÓN Y EJECUCIÓN DE LA FORMACIÓN

Art.10 – Oferta formativa para trabajadores ocupados

- . Atenderá a las necesidades no cubierta por la formación programada por las empresas y se desarrollará de manera complementaria a esta mediante programas de formación que incluyan acciones formativas que respondan a necesidades de carácter tanto sectorial como transversal.

- . Dichas necesidades sectoriales y/o transversales deberán identificarse a través de los escenarios plurianuales y el informe anual , en que participarán:

a) Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el correspondiente sector a través de las estructuras paritarias sectoriales que se creen.

b) Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el correspondiente ámbito de actuación, respecto los programas de formación transversales.

c) Las organizaciones intersectoriales representativas de autónomos y de la economía social, con implantación suficiente en el sector.

- . Podrán participar en dicho formación, además de los empleados ocupados, los desempleados en función de los límites que reglamentariamente se establezcan en cada momento.

2 IDEAS BÁSICAS: Sobre la base del informe anual de prospección – Catálogo de especialidades formativas (SEPE) / Libre concurrencia para la impartición.

Análisis normativa

CAPITULO 3 PROGRAMACIÓN Y EJECUCIÓN DE LA FORMACIÓN

Art.11 – Oferta formativa para trabajadores desempleados

- . Diseño, programación y difusión de la oferta corresponde a las Administraciones Públicas competentes, con informe preceptivo y no vinculante de los agentes sociales.
- . Tiene por objeto adquirir las competencias que exige el mercado laboral.
- . Con carácter general, la oferta formativa otorgará prioridad a los desempleados con bajo nivel de cualificación e incluirá preferentemente acciones tendentes a la obtención de certificados de profesionalidad.

Análisis normativa

CAPITULO 3 PROGRAMACIÓN Y EJECUCIÓN DE LA FORMACIÓN

Art.13 Programación y gestión ofertas formativas (Públicas, art.10 y art.11)

- Deben ser coherentes con los objetivos de la política de empleo y tendrán entre sus referentes el escenario plurianual de formación, el informe anual de prospección y detección de necesidades formativas y el Catálogo de especialidades formativas (art.20.3).
- Programaciones de carácter anual o plurianual y serán aprobadas por las Administraciones competentes.
- Las ofertas formativas programadas estarán basadas en un diagnóstico previo de necesidades y enunciarán los objetivos que pretenden.
- Se garantizarán principios de publicidad, objetividad y libre concurrencia en la gestión de las convocatorias públicas para la financiación de la actividad formativa.. Los organismos gestores publicarán en su web la relación de entidades beneficiarias con especificación del tipo o líneas de programa, la puntuación técnica y financiación obtenida.

Análisis normativa

CAPITULO 3 PROGRAMACIÓN Y EJECUCIÓN DE LA FORMACIÓN

Art.14 Impartición de la formación

- Tipos de formación: presencial, teleformación o mixta.
 - ¿Quién puede impartirla?
 1. La propia empresa.
 2. Las Administraciones Públicas.
 3. Entidades de formación acreditadas y/o inscritas en el Registro.
- Prohibición de subcontratación.

- **Art.15 Acreditación y registro de las entidades de formación:** Catálogo de especialidades formativas, Certificados de profesionalidad, resto de especialidades.

- **Art. 16: Obligaciones de las entidades de formación:** Control por parte de la administración y posibilidad de dar de baja del Registro de Empresas acreditadas.

Análisis normativa

CAPITULO 4 CONTROL DE LA FORMACIÓN Y RÉGIMEN SANCIONADOR

Art.17 Seguimiento y control

- Las acciones formativas serán objeto de control y seguimiento por las administraciones correspondientes, que comprenderá, además de la comprobación de los requisitos y formalidades, la evaluación de los resultados de la formación.
- Plan anual de seguimiento que deberán elaborar las Administraciones implicadas teniendo en cuenta las orientaciones que se aprueben en el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

Art.18 Refuerzo del control y la capacidad sancionadora

- Administraciones competentes se dotarán de medios de control necesarios para evitar y sancionar incumplimientos o infracciones. Se dará visibilidad pública a los canales de denuncia y conocimiento de las situaciones fraudulentas.
- Creación unidad especializada en materia de formación profesional para el Empleo de la Inspección de Trabajo, que desarrollará anualmente un programa de inspección en el que participarán las Direcciones Territoriales de la Inspección y de Trabajo y Seg.Social.

Análisis normativa

CAPITULO 4 CONTROL DE LA FORMACIÓN Y RÉGIMEN SANCIONADOR

MODIFICACIONES LISOS (Art.19 y DF 3ª)

-. Art.2 Sujetos responsables de infracción: Además de los Empresarios se añade a las Entidades de Formación o aquellas que asuman la organización de las acciones de formación profesional para el empleo programadas por las empresas, de forma individual o a través de agrupación de empresas. **AMPLIACIÓN SUJETOS RESPONSABLES.**

-. Art.4 Prescripción infracciones 4 años.

-. Art.14.4 Infracción Leve: incumplir las obligaciones de carácter formal o documental, siempre que no esté tipificada como grave.

Análisis normativa

CAPITULO 4 CONTROL DE LA FORMACIÓN Y RÉGIMEN SANCIONADOR

MODIFICACIONES LISOS (Art.19 y DF 3ª)

- Art.15.6 Infracciones graves:

6. Incumplir, los empresarios, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones establecidas en la normativa específica sobre formación profesional para el empleo, salvo que haya dado lugar al disfrute indebido de bonificaciones en el pago de las cuotas sociales, mediante cualquiera de las acciones siguientes:

- a)** Ejecutar acciones formativas en los términos, forma y contenido distintos a los previamente preavisados, cuando no se hubiera notificado en tiempo y forma su cancelación o modificación al órgano competente.
- b)** Ejecutar acciones formativas que no guarden relación con la actividad empresarial.
- c)** Incumplir las obligaciones en materia de control de asistencia de los participantes en las acciones formativas, así como incumplir la obligación de seguimiento de la participación de los alumnos, su aprendizaje y evaluación.
- d)** Expedir certificaciones de asistencia o diplomas sin el contenido mínimo exigido, que no se ajusten a las acciones formativas, aprobadas y/ o realizadas o cuando no se hayan impartido las mismas, así como negar su entrega o realizar su remisión fuera de plazo, a pesar de haber sido requerido en tal sentido por los órganos de vigilancia y control.

Análisis normativa

CAPITULO 4 CONTROL DE LA FORMACIÓN Y RÉGIMEN SANCIONADOR

MODIFICACIONES LISOS (Art.19 y DF 3ª)

- Art.15.6 Infracciones graves:

e) Incumplir las obligaciones relativas a la comunicación del inicio y finalización de cada acción formativa en los plazos, forma o contenidos previstos en su normativa aplicable así como no comunicar las transformaciones, fusiones, escisiones o cambios de titularidad que se produzcan en la empresa.

f) No identificar en cuenta separada o epígrafe específico de su contabilidad todos los gastos de ejecución de las acciones formativas, así como las bonificaciones que se apliquen y la cofinanciación, en su caso, del Fondo Social Europeo u otras ayudas e iniciativas europeas, bajo la denominación de Formación profesional para el Empleo.

g) Incumplir las obligaciones relativas a la custodia y entrega de la documentación relacionada con la organización, gestión e impartición de las acciones formativas.

h) Imputar como coste objeto de financiación pública los bienes, productos, materiales o servicios que sean entregados, puestos a disposición o prestados por las entidades de formación o las entidades organizadoras de la formación y que no resulten estrictamente necesarios para la impartición de la actividad formativa.

i) Incumplir las obligaciones relativas al derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores.

Se entenderá una infracción por cada empresa y por cada acción formativa para los supuestos previstos en las letras a), b) y c) de este apartado.

Análisis normativa

CAPITULO 4 CONTROL DE LA FORMACIÓN Y RÉGIMEN SANCIONADOR

MODIFICACIONES LISOS (Art.19 y DF 3ª)

- Art.16.1 Infracciones muy graves:

d) Obtener o disfrutar indebidamente de subvenciones, ayudas de fomento del empleo o cualesquiera establecidas en programas de apoyo a la creación de empleo o formación profesional para el empleo concedidas, financiadas o garantizadas, en todo o en parte, por el Estado, las comunidades autónomas o el Fondo Social Europeo u otras ayudas e iniciativas europeas, en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.

e) La no aplicación o las desviaciones en la aplicación de las ayudas o subvenciones de fomento del empleo, de reinserción de demandantes de empleo, de la formación profesional para el empleo, concedidas, financiadas o garantizadas, en todo o en parte, por el Estado, las comunidades autónomas o el Fondo Social Europeo u otras ayudas e iniciativas europeas, en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.

f) Incumplir los empresarios, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones establecidas en la normativa específica sobre formación profesional para el empleo, salvo que haya dado lugar al disfrute indebido de bonificaciones en el pago de cuotas sociales, mediante cualquiera de las acciones siguientes:

Análisis normativa

CAPITULO 4 CONTROL DE LA FORMACIÓN Y RÉGIMEN SANCIONADOR

MODIFICACIONES LISOS (Art.19 y DF 3ª)

- Art.16.1 Infracciones muy graves:

- 1.º Solicitar cantidades a los participantes para pagar total o parcialmente las iniciativas de formación profesional para el empleo, cuando las acciones formativas sean financiadas con fondos públicos y gratuitas para los mismos.
 - 2.º Simular la contratación laboral con la finalidad de que los trabajadores participen en acciones formativas. (RS)
 - 3.º El falseamiento de documentos, así como la simulación de la ejecución de la acción formativa, incluida la teleformación, para la obtención o disfrute indebido de ayudas o subvenciones públicas para sí o para un tercero en materia de formación profesional para el empleo. (RS)
 - 4.º Impartir formación sin estar acreditadas o, en su caso, sin haber presentado la declaración responsable de acuerdo con la normativa específica. (RS)
 - 5.º Realizar subcontrataciones indebidas, tanto en lo que respecta a la impartición como a la organización de las acciones formativas. (RS)
- g)** La aplicación indebida o la no aplicación a los fines previstos legal o reglamentariamente de las donaciones y acciones de patrocinio recibidas de las empresas por fundaciones y asociaciones de utilidad pública, como medida alternativa al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad.

En las infracciones señaladas en los párrafos 2.º, 3.º, 4.º y 5.º de la letra f), las entidades que asuman la organización de las acciones formativas programadas por las empresas, las entidades que impartan formación, y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, responderán solidariamente de la devolución de las cantidades indebidamente obtenidas por cada empresa y acción formativa.

Se entenderá una infracción por cada empresa y acción formativa para los supuestos previstos en las letras d), e) y párrafos 2.º, 3.º, 4.º y 5.º de la letra f).

Análisis normativa

CAPITULO 4 CONTROL DE LA FORMACIÓN Y RÉGIMEN SANCIONADOR

MODIFICACIONES LISOS (Art.19 y DF 3ª)

- CUANTÍA DE LAS SANCIONES

SANCIÓN ECONÓMICA (Art.40 LISOS)

Leve: 60 a 625 €

Grave: 626 a 6.250 €

Muy graves: 6.251 a 187.515 €

SANCIONES ACCESORIAS (Art.46 LISOS)

Las infracciones graves y muy graves llevan aparejadas las siguientes sanciones accesorias:

- 1-. Perdida proporcional automática en función del número de trabajadores afectados por la infracción, de las bonificaciones disponibles.*
- 2-. Posibilidad de ser excluidas del Sistema durante 2 años (infracciones graves)*
- 3-. Exclusión en todo caso, por un periodo de 5 años en los supuestos del 16.1 (d, e y f) (Infracciones muy graves).*

- ACTAS DE LIQUIDACIÓN APAREJADAS

Análisis normativa

CAPITULO 4 CONTROL DE LA FORMACIÓN Y RÉGIMEN SANCIONADOR

MODIFICACIONES LISOS (Art.19 y DF 3ª)

- CUANTÍA DE LAS SANCIONES

SANCIÓN ECONÓMICA (Art.40 LISOS)

Leve: 60 a 625 €

Grave: 626 a 6.250 €

Muy graves: 6.251 a 187.515 €

SANCIONES ACCESORIAS (Art.46 LISOS)

Las infracciones graves y muy graves llevan aparejadas las siguientes sanciones accesorias:

- 1-. Perdida proporcional automática en función del número de trabajadores afectados por la infracción, de las bonificaciones disponibles.*
- 2-. Posibilidad de ser excluidas del Sistema durante 2 años (infracciones graves)*
- 3-. Exclusión en todo caso, por un periodo de 5 años en los supuestos del 16.1 (d, e y f) (Infracciones muy graves).*

- ACTAS DE LIQUIDACIÓN APAREJADAS

Conclusiones y valoraciones

- Reforma normativa compleja.
- Técnica legislativa inadecuada y que genera serios problemas de seguridad jurídica.
- Pendiente desarrollo reglamentario de muchas cuestiones trascendentes.
- Consejo profesional: máxima prudencia, riesgos económicos muy importantes derivados de actuaciones erróneas.
- Inspección de Trabajo.

GRACIAS POR SU ATENCIÓN