



Los Acuerdos Nacionales de Formación para el Empleo, suscritos por los agentes sociales y los sucesivos gobiernos, extendieron la cultura del aprendizaje permanente en las empresas y elevaron la tasa de participación en formación de la población activa española hasta alcanzar niveles europeos. Han sido más de 20 años de desarrollo del Sistema de formación profesional para el empleo, donde el desarrollo del derecho de los trabajadores a la formación se ha ido abriendo camino.

A pesar de este trabajo, el Modelo presentaba diversas debilidades que era preciso abordar, tales como: la deficiente coordinación del conjunto del sistema, la falta de una planificación estratégica de la formación profesional para el empleo, su escasa vinculación con la realidad del tejido productivo, en especial la formación de demanda dirigida a PYMES, la falta de la evaluación de su impacto; etc. Era necesaria una revisión para adaptarlo al actual contexto socioeconómico y mejorar su eficiencia

Por otra parte, hemos asistido a cambios drásticos derivados de la crisis económica, en particular el incremento del desempleo.

Estos acontecimientos y cambios de escenario, exigían definir una alternativa viable y estable, acordada, a ser posible, a través del Diálogo Social, lo que no fue posible. En este proceso, CCOO y UGT han realizado múltiples aportaciones con este objetivo.

Tanto UGT como CCOO consideramos que la Formación Profesional para el Empleo es una herramienta necesaria para el desarrollo social y económico, la competitividad de las empresas, el crecimiento del empleo y el progreso personal y profesional de los trabajadores.

Es imprescindible un Sistema con estabilidad normativa y presupuestaria en el que las cuotas de formación profesional sean destinadas de manera inequívoca a la finalidad que justifica su recaudación, la formación de los trabajadores y trabajadoras



## 1. Contexto normativo

---

La llegada al poder del PP significó una drástica reducción de los fondos destinados a la mejora de las cualificaciones de ocupados y desempleados y la modificación unilateral del Sistema de Formación para el Empleo (FPE). La reforma laboral (Real Decreto Ley 3/2012) introdujo cuatro novedades principales:

- (i) Incorporar a los centros de formación tanto a los órganos de participación del sistema (las organizaciones sindicales nos opusimos porque los centros formativos ya participan a través de sus Interlocutores. que son las organizaciones empresariales) como a la ejecución de los Planes de Oferta.
- (ii) Reconocer a los trabajadores/as el derecho a un **permiso retribuido de 20 horas** anuales de formación vinculada al puesto de trabajo
- (iii) Anunciar la creación de una **cuenta de formación** asociada al número de afiliación a la Seguridad Social de cada trabajador/a, en la que inscribirían los cursos vinculados al Catálogo de las Cualificaciones Profesionales que hubiera realizado.
- (iv) Anticipar la posibilidad de poner en marcha el cheque formación, previo acuerdo con los agentes sociales.

A día de hoy, se desconoce la extensión y el impacto del permiso de 20 horas, no se ha puesto en marcha la *cuenta de formación* y no se ha consultado a los agentes sociales sobre el desarrollo del cheque formación.

Tampoco se han cumplido los compromisos del Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo, firmado en Junio de 2014 por el Gobierno y los Interlocutores Sociales, y que establecía que la transformación del Sistema de Formación Profesional para el Empleo se haría sobre **la base del diálogo social** y cumpliendo entre otros, los siguientes principios:

- (i) *“La negociación colectiva y el diálogo social como instrumento de desarrollo del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, así como la participación de los Agentes Sociales en el gobierno del sistema, y en particular en el **diseño, planificación, programación, control, seguimiento y evaluación de la oferta formativa, especialmente en la dirigida a los trabajadores ocupados**”.*
- (ii) *“Acceso a una **financiación suficiente, estable y equitativa, bajo el respeto de la unidad de caja y el carácter finalista de la cuota de formación profesional**, que deberá gestionarse en régimen de concurrencia competitiva abierta a todos los*



*proveedores de formación, públicos y privados, acreditados conforme la normativa vigente, para la impartición de toda la programación formativa de las distintas Administraciones públicas.”*

La negociación colectiva y el diálogo social han sido sustituidos por la “*concurrentia competitiva*” como eje vertebrador del actual Sistema. Dado que un mecanismo de asignación de recursos económicos como es la *concurrentia competitiva*, no puede suplir la labor de impulso y orientación de empresarios y sindicatos, la formación permanente ha dejado de responder a las demandas del mercado de trabajo para centrarse en las características formales de la oferta de cursos de centros privados de formación. También se ha obstaculizado o impedido la participación de empresarios y sindicatos en la programación, control, seguimiento y evaluación de la oferta formativa y no se ha respetado el carácter finalista de la cuota.

La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, fue aprobada por una amplia mayoría parlamentaria entre otras razones porque en el trámite parlamentario y a propuesta sindical se incorporaban elementos que, con un adecuado desarrollo reglamentario, hubieran contribuido a corregir las deficiencias del sistema, elementos como la participación en el Sistema de la red de centros públicos, la reanualización de los fondos no gastados, el desarrollo de las funciones de las estructuras paritarias o el mantenimiento del protagonismo de las organizaciones sindicales y empresariales en la gobernanza.

Desgraciadamente, dos años después de aprobar mediante el Real Decreto Ley 4/2015 la reforma urgente del Sistema de FPE en el ámbito laboral “*para dar respuesta de forma inmediata y de una manera más eficaz y eficiente a las necesidades formativas de los trabajadores y del sistema productivo*”, **no se ha publicado ninguna de las normas previstas en la Ley 30/2015 y se vive una situación de transitoriedad y desorden muy graves.**

Están pendientes de desarrollo y acuerdo para su aprobación el Real Decreto y la Orden que debían haber “*derogado la totalidad del ordenamiento jurídico vigente*” según la Ley 30/2015 y los reglamentos que fijen las bases reguladoras de la concesión de las subvenciones públicas, las bases reguladoras para la concesión de financiación para la formación de los empleados públicos, la financiación de las acciones formativas dirigidas a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social, los módulos económicos específicos para las distintas especialidades formativas incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas, las condiciones de la acumulación de créditos de las empresas menores de 50 trabajadores, etc.



## 2. Situación presupuestaria

---

Las sentencias del Tribunal Constitucional sobre FPE de los años 2012 y 2013<sup>1</sup> establecen que las acciones formativas de los trabajadores ocupados y su financiación tienen una incardinación en la materia “legislación laboral” y que la Cuota de Formación Profesional, que pagan empresas y trabajadores, no forma parte del sistema de Seguridad Social, ni de sus recursos, sino que la Seguridad Social actúa únicamente como entidad recaudadora y que esos recursos son finalistas y no pueden destinarse a otro objetivo que no sea la mejora de la cualificación de la población activa. Y la misma línea se ha manifestado el Tribunal de Cuentas en su Informe de fecha 26 de enero de 2012 sobre fiscalización de las prestaciones contributivas y no contributivas gestionadas por el SEPE, donde afirma lo siguiente:

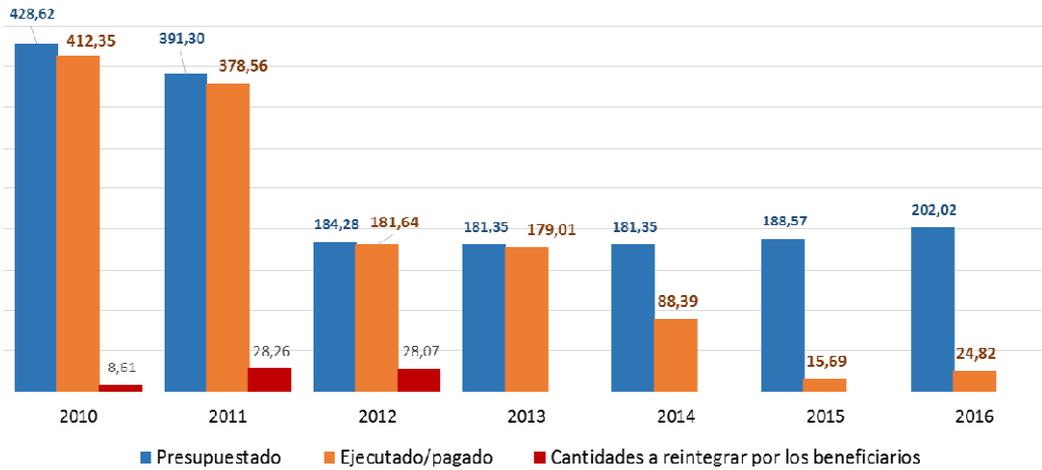
*“El Tribunal de Cuentas considera que **los recursos procedentes de la cuota de formación profesional tienen la consideración de ingreso afectado, cuya finalidad específica debe ser en su totalidad la financiación de las iniciativas de formación, de acuerdo con lo establecido en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, debiendo adoptar el Servicio Público de Empleo Estatal las medidas tendentes a dicho cumplimiento**, evitando, por tanto, el riesgo de que los fondos procedentes de las cuotas de formación, **se destinen a otras finalidades**”.*

A pesar de la claridad y reiteración de tales pronunciamientos, entre los años 2012 y 2016 los excedentes de los presupuestos de FPE no destinados a formación, únicamente en la parte correspondiente a iniciativas de gestión estatal, han ascendido **a más de 1.000 millones de euros**, a los que habría que añadir los importes no ejecutados en las CCAA.

---

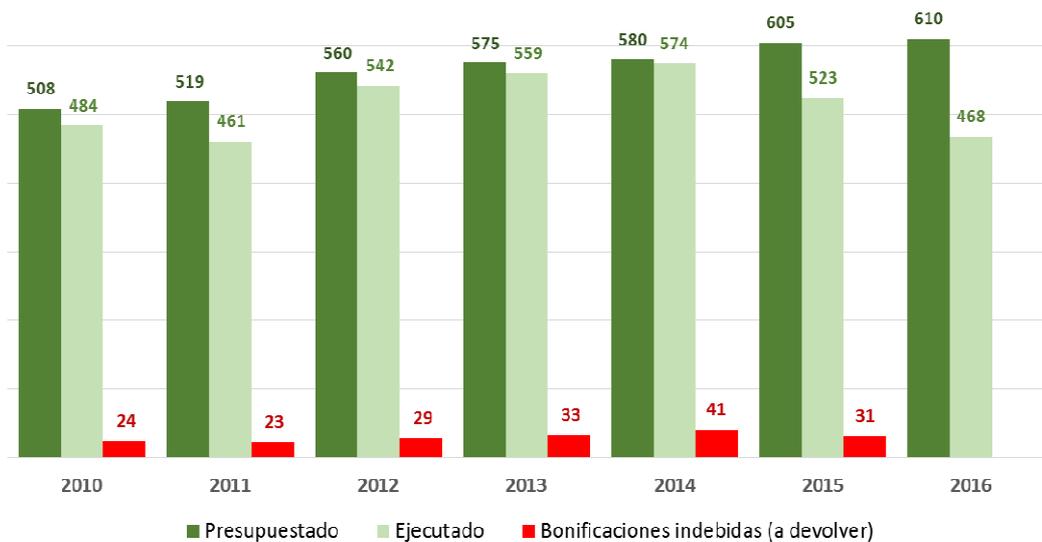
<sup>1</sup> STC 244/2012 y 95/2013 entre otras

**Ejecución presupuestaria de la formación estatal de oferta (subvenciones).**  
Cantidades en millones de euros



Convocatorias de la ayuda, por lo SEPE. el proceso de ha finalizado.

**Ejecución presupuestaria de la formación programada por las empresas (Bonificaciones).**  
Cantidades en millones de euros.





### 3. Ruptura del Diálogo social

---

La falta de transparencia sobre el destino de los fondos de formación ha sido una de las causas de la ruptura del diálogo social, pero no la única.

Aunque el Tribunal Constitucional también señala, en las sentencias que hemos mencionado antes, que *“el diálogo social y la negociación colectiva sectorial son principios directamente vinculados a los derechos de representación colectiva y sindical, constituyen un derecho de los trabajadores y son instrumentos esenciales en el funcionamiento democrático del mercado de trabajo”*, el Gobierno ha reducido al mínimo las reuniones de los órganos de participación y gobernanza del Sistema de FPE; ha dificultado o impedido el acceso de los agentes sociales a información relevante que les permitiera desarrollar correctamente las labores que les encomienda la normativa vigente; ha aprobado el procedimiento que regula las actividades de las Comisiones Paritarias Sectoriales y su financiación con más de dos años de retraso sobre el calendario en que esas actividades debían haberse realizado y ha recurrido con inusitada frecuencia a legislar los asuntos de formación y empleo mediante disposiciones transitorias o medidas *temporales* que, en la práctica, convertían la obligación de consultar con empresarios y sindicatos en un trámite vacío.

Hace pocas semanas el Comité Europeo de Derechos Sociales en las conclusiones del examen realizado sobre el mercado de trabajo español en el período 2011-2014, denunciaba el incumplimiento de la obligación de información de España, en particular por el Servicio Público de Empleo Estatal, contraída en virtud de la Carta Social Europea.

Así mismo, la Sentencia de la Audiencia Nacional 00126/2016 ha anulado la Convocatoria Estatal de Ayudas para la Formación de Oferta del año 2014 porque el Gobierno había incumplido su obligación de someter a informe del órgano de participación del Sistema Nacional de Empleo la propuesta de distribución del presupuesto destinado a financiar la FPO.

Tanto empresarios como sindicatos han recurrido a la Defensora del Pueblo para obtener información, que el Ministerio de Empleo les ha negado, sobre el destino de los remanentes de la cuota de Formación Profesional. Y se han visto obligados a llevar también a los tribunales su exclusión del órgano colegiado que emite informe sobre las propuestas de financiación de los Planes de Oferta de la convocatoria 2016.



Por otra parte, el SEPE ha tratado de instruir una “*causa general*” contra el Sistema de FPE consensuado, con el fin de deslegitimar a los agentes sociales, en especial a los sindicatos. Así, por ejemplo, se han reinterpretado a posteriori los requisitos de ejecución y justificación de las ayudas de formación concedidas en 2010, 2011 y 2012 dando lugar a la solicitud de reintegro de fondos de cursos correctamente impartidos y justificados.

La deslegitimación de la formación impartida por los interlocutores sociales entra en contradicción con los resultados de los recientes Informes de evaluación del sistema de FPE en los ejercicios 2012 a 2014, realizados por entidades externas independientes, en las que los participantes hacen una valoración global de la formación recibida es muy positiva. Por el contrario, se hace una crítica a la gestión de las convocatorias: excesiva burocracia, rigidez, poca transparencia en la interpretación de los textos publicados, etc.

Esta manera de proceder para deslegitimar a los interlocutores sociales acusándoles, en algunos casos, de graves irregularidades en la ejecución y justificación de las subvenciones que, dado que son cuestiones jurídicas interpretables y sobre las que difieren los propios interventores u operadores jurídicos, han causado un grave perjuicio al trabajo realizado y a la imagen social de los interlocutores sociales y a las personas que han dejado de recibir formación necesaria y útil para su vida profesional.

Además, el retraso en la aprobación y pago de las subvenciones (en estos momentos está pendiente de pago un 25% del presupuesto de la convocatoria 2014, alrededor de 80 millones de euros) ha provocado un importante deterioro del tejido empresarial del sector de las pequeñas academias y centros privados con la consiguiente pérdida de empleo.

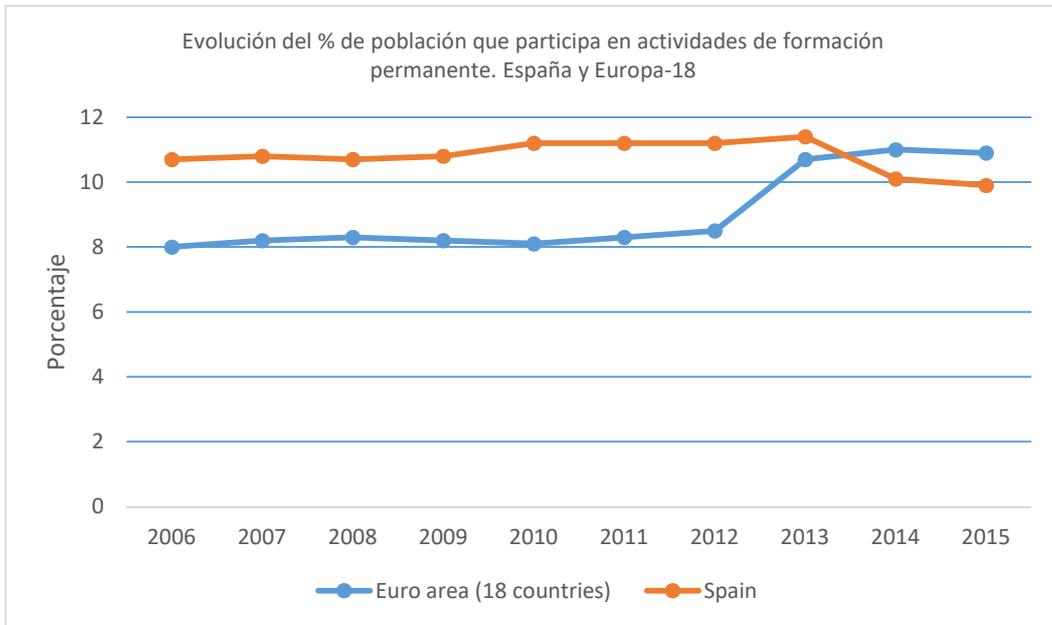
#### **4. El descenso de las tasas de participación de empresas y trabajadores.**

---

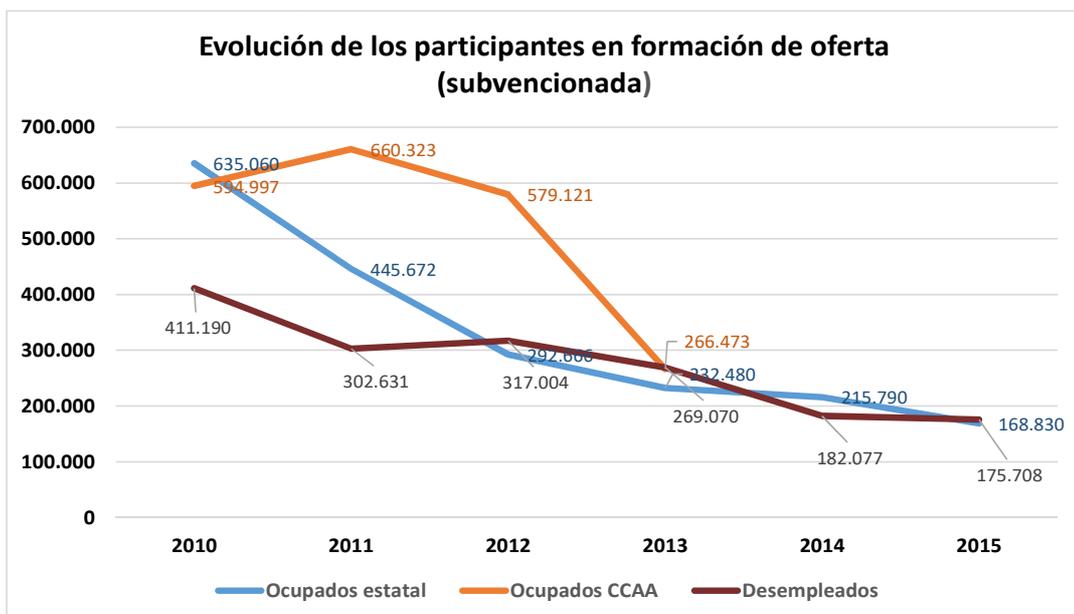
Se puede especular sobre las causas de la inacción del Gobierno en FPE, pero no sobre sus consecuencias: ha acentuado las tendencias negativas del modelo establecido y ha creado nuevos problemas.

Los datos que recogemos a continuación evidencian la gravedad de la situación: las tasas de participación de trabajadores/as y empresas han caído, el número de horas de formación financiadas ha bajado, los colectivos más afectados por la crisis o con mayor riesgo de pérdida de empleo (mujeres, jóvenes y personas con bajo nivel de cualificación) no acceden suficientemente a la oferta formativa y las PYMES y micro pymes abandonan la formación bonificada.

**4.1 Reducción de las tasas de participación en formación a lo largo de la vida:** En 2012 y 2013, mientras el resto de países de la UE-18 intensifica sus esfuerzos por adaptar las cualificaciones y competencias de su población a las exigencias de los cambios del sistema productivo, en España, por primera vez en más de una década, descendía el porcentaje de personas que realizaban actividades de formación permanente.

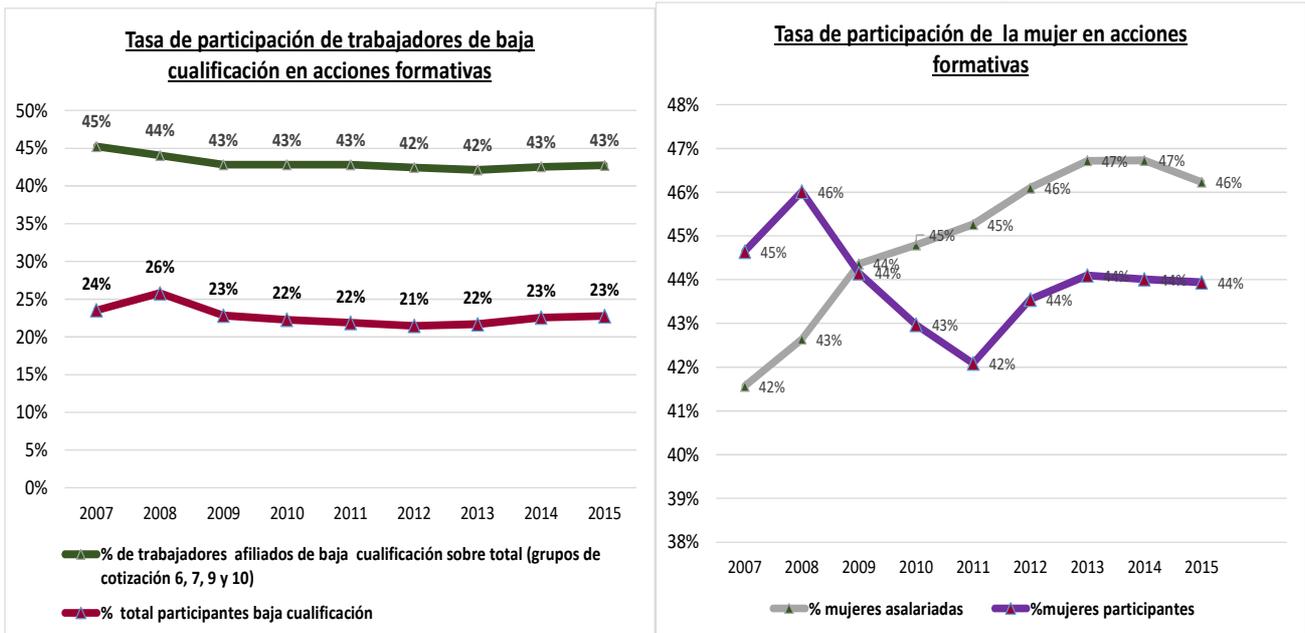


Fuente: Lifelong Learning statistic Eurostat (02-02-17)



No se dispone de datos de la formación subvencionadas por las comunidades autónomas para los años 2014 y 2015

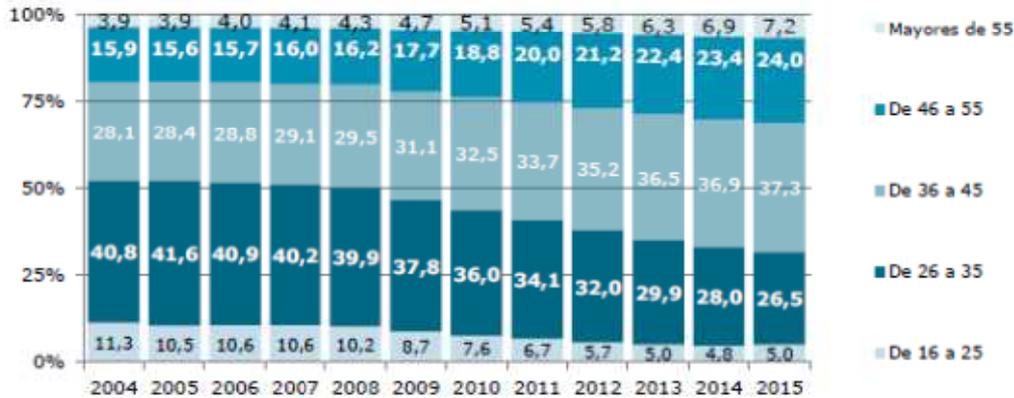
**4.2 El porcentaje de mujeres participantes ha descendido y no ha mejorado el de trabajadores/as con baja cualificación.** La reducción del presupuesto destinado a la formación de Oferta es responsable en buena medida de la bajada de la tasa de cobertura femenina, porque esa iniciativa corregía la tendencia de la formación programada por las empresas a concentrar más recursos en las personas con más nivel educativo o jerárquico.



Fuente: CCOO y UGT a partir de datos de Fundae

**4.3 Desatención a los jóvenes:** Los trabajadores **menores de 35 años**, que hasta 2008 representaban la mitad del alumnado de la formación programada por las empresas, no llegan a un tercio en la actualidad. Es cierto que esta reducción está vinculada con la pérdida de más de la mitad del empleo joven durante la crisis, pero también lo es que el Gobierno no se ha sido capaz de mejorar la cualificación de los jóvenes desempleados con bajos niveles educativos, ni de reorientar las trayectorias laborales de los que cuentan con un nivel académico más alto. Y ello a pesar de que disponía de abundantes recursos económicos procedentes de la cuota de Formación Profesional y del presupuesto europeo para Garantía Juvenil.

Distribución de participantes según edad



Fuente: Fundae

**4.4 El número de horas financiadas en la formación programada por las empresas ha descendido en un 20% entre 2015 y 2016, aunque la reducción de la duración media de los curso (26 horas en 2012 y 17 horas en la actualidad) ha hecho que el número de alumnos haya crecido débilmente.**

**4.5 Reducción de la participación de la PYME:** La tasa de cobertura de las empresas<sup>2</sup> ha pasado 31,1% en el año 2012 al 22,7% en el 2016. Más de 100.000 PYMES de menos de 50 trabajadores han dejado de realizar formación bonificada en los últimos cuatro años.

Empresas que realizan formación bonificada para sus trabajadores según número de trabajadores y año

	De 1 a 9 trabajadores	De 10 a 49 trabajadores	De 50 a 249 trabajadores	Más de 250 trabajadores	Total
2013	369.395	87.075	18.387	3.648	478.621
2014	364.552	85.114	18.218	3.596	471.590
2015	332.841	84.086	18.470	3.658	439.188
2016	265.087	80.081	18.891	3791	367.967
<b>Diferencia 2016-2013</b>	<b>-104.308</b>	<b>-6.994</b>	<b>504</b>	<b>143</b>	<b>-110.654</b>

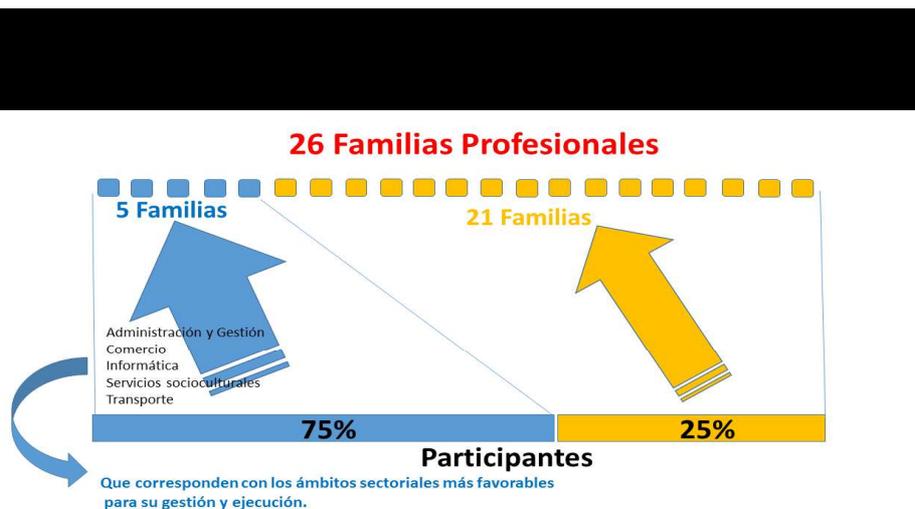
<sup>2</sup> Tasa de cobertura: porcentaje de empresas que realizan formación para sus trabajadores respecto al total de empresas cotizantes por FP inscritas en la Tesorería General de la Seguridad Social.

## 5 Deficiencias de la formación.

### 5.1 Falta de una oferta sectorial de calidad: las especialidades en las que se concentran los alumnos son las más rentables para los proveedores de cursos.

En 2015 solo tres especialidades formativas –*Prevención de riesgos laborales, Inglés y Habilidades personales e interpersonales en el entorno laboral*- aglutinaron el 25% del alumnado de los cursos programados por las empresas (892.114 participantes). Y el 24% de los participantes en formación de Oferta de 2014 se agrupaba en las especialidades de *Competencias profesionales no clasificadas, Prevención de riesgos laborales, inglés, Planificación y organización empresarial en general, Operación de carretillas, Márquetin, Hostelería y cocina y Comercio exterior*.

En la convocatoria 2016, se prevé una situación similar.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de FUNDAE

El hecho de que los contenidos impartidos en la formación programada por las empresas sean aún menos específicos que los de la de formación de Oferta refleja, por una parte, la falta de una demanda formativa consolidada por parte de las empresas españolas que, en especial si son PYMES o micropymes, se limitan a elegir cursos del catálogo que les ofrecen las consultoras y, por otra, la conveniencia de crear una oferta de formación sectorial de calidad.

Los primeros datos de la Convocatoria de Oferta 2016, aún sin resolver, muestran que unos 19 ámbitos sectoriales se han quedado desiertos, no se han presentado planes de formación. Y en 25 más se han presentado solicitudes por una cuantía inferior a la presupuestada. Por tanto, en el 46% de los ámbitos sectoriales no se va a consumir la financiación disponible para la formación de los trabajadores y trabajadoras-



Fuente: Elaboración propia

Tampoco han dado resultado las nuevas líneas de formación definidas por el SEPE sin contar con la opinión de los representantes sectoriales. Solo hay solicitudes por una 10% del importe reservado para una de la *profesiones reguladas*, la del área Fitosanitaria

Esto no ha ocurrido en convocatorias anteriores; a la “verdadera” concurrencia competitiva no le resulta rentable la formación sectorial. Lo preocupante es que una convocatoria de 250 millones de euros puede resultar un desastre y no dar respuesta a las necesidades de los trabajadores que llevan dos años sin oferta formativa estatal.



**Convocatoria 2014**

**Convocatoria 2016**

<b>Entidades solicitantes</b>	<b>1.101</b>	<b>884</b>
<b>Presupuesto disponible</b>	<b>138,918.625 Euros</b>	<b>250,000.000 Euros</b>
<b>Casi el doble de presupuesto más en 2016</b>	<b>+ 111,081.375 Euros</b>	



Fuente: Elaboración propia

## 5.2 Sobrefinanciación e infracontrol de la formación impartida en la empresa en detrimento de la formación de Oferta para ocupados y desempleados.

Los módulos económicos que se aplican para calcular el coste de los cursos programados por las empresas son mucho más altos que los que se aplican para calcular el coste de la formación de Oferta para ocupados o desempleados, a pesar de que muchas veces se trata de acciones formativas idénticas. Y, paradójicamente los requisitos que deben cumplir las primeras son mucho más laxos (ver cuadro).

<b>MODULOS Económicos Máximos</b>	<b>Formación programada por las empresas(*)</b>		<b>Formación de Oferta para trabajadores 2016</b>
	Básico	Superior	
<i>Presencial</i>	11 €	15 €	8 €
<i>Teleformación</i>	9 €		5 €

(\*) Para PYMES de menos de 5 trabajadores que encomiendan la gestión de su formación a una entidad organizadora.

### Requisitos de los planes de formación de Oferta y de la Formación Programada por las Empresas

	Planes de formación	Formación de las Empresas
Solicitud	Subvención en régimen de concurrencia competitiva	Bonificación automática de costes de formación
Valoración Técnica de la formación	Valoración de la calidad de las acciones, de la adecuación de la formación y de la capacidad técnica de la entidad	No existe valoración técnica de calidad de las acciones
Financiación	Solo se financian los proyectos con mayor puntuación hasta agotar los fondos.	Todas las empresas disponen de un crédito para formación
Acciones formativas	Deben corresponderse con el catálogo de acciones de formativas del SEPE	El único requisito es que tenga una duración de al menos 2 horas
Colectivos prioritarios (mujeres, mayores de 45 años, trabajadores de baja cualificación, jóvenes, personas con discapacidad, etc.)	Se da prioridad aquellos más planes que forme a más colectivos prioritarios	No existe obligación de formar a los trabajadores más desfavorecidos
Comunicaciones	Comunicaciones con anterioridad al inicio del lugar, horario y participantes	Se comunica el inicio pero no los participantes
Justificación	Presentación documentación justificativa de la realización del curso y de los costes incurridos	Comunican los costes en una aplicación informática. No envían documentación justificativa de costes.

### 5.3 Concentración de la financiación de las convocatorias en grandes proveedores.

Las condiciones actuales de la concurrencia competitiva hacen que sólo unas pocas grandes entidades puedan presentar proyectos en las convocatorias de ayudas. Como resultado, las subvenciones se concentran en un número extremadamente reducido de consultoras. Por ejemplo, en las convocatorias de 2014 **sólo 23 entidades concentraron ayudas por un importe de 40 millones de euros.**



## 6 Las propuestas

---

Es evidente que esta situación no puede mantenerse por más tiempo. El modelo está agotado y es necesario alcanzar un acuerdo lo más amplio posible para impulsar la Formación Profesional para el Empleo. Para CCOO y UGT ese acuerdo tendría las bases siguientes:

### 6.1. Desarrollar el derecho a la formación y aumentar la cohesión social.

- Desarrollo del derecho individual a la Formación Profesional para el Empleo establecido por la Ley 3/2012 (**20 horas anuales para formación**) e intentar su modificación legislativa para que sea realmente un derecho individual y no este relacionadas con el puesto de trabajo.
- Los **Permisos Individuales de Formación se destinarán a facilitar la adquisición de conocimientos de las trabajadoras y trabajadores con menor nivel educativo.**
- Se articularán **programas específicos que atiendan a las necesidades de los colectivos más desfavorecidos** como las personas de baja cualificación, los trabajadores temporales y las mujeres.
- Se abrirá una **convocatoria permanente de procesos de reconocimiento de las cualificaciones** adquiridas a través de la experiencia profesional que habrán de ser más simples y contar con las Comisiones Paritarias sectoriales.

### 6.2 Asegurar la calidad y la oportunidad de la formación.

- Se garantizará el uso de la **red de centros públicos** de formación profesional para realizar una oferta suficiente y no discriminatoria, mediante presupuesto específico y suficiente.
- La formación recogida en este acuerdo se impartirá únicamente en **centros acreditados** y a través de plataformas de teleformación acreditadas
- Se establecerán mecanismos de **financiación, requisitos de impartición y controles de calidad comunes** para todas las iniciativas del sistema. Buscar alternativas al sistema de subvenciones.
- Se impulsarán los elementos que contribuyen a **mejorar la calidad del modelo** tales como los Centros de Referencia Nacional, los Observatorios, etc. Y, en especial, el papel de las estructuras paritarias sectoriales.
- **Evaluación permanente** del impacto de la formación en las trayectorias de personas y empresas



### 6.3 Disponer de una financiación suficiente, estable, equitativa y transparente.

La cuota de Formación Profesional es finalista lo que implica:

- **Reanualizar TODOS** los recursos del sistema procedentes de la cuota de FPE.
- **Evitar su utilización** para iniciativas que no forman parte de la normativa de formación para el empleo.
- Que las Administraciones Públicas se **comprometan a aportar financiación** para los colectivos no cotizantes y/o los desempleados.
- Que se **complemente** con las posibles aportaciones del Fondo Social Europeo.
- Tanto el origen como el destino de los **fondos deben ser absolutamente transparentes** para todos los ciudadanos y, en especial, para los trabajadores de las empresas que se están bonificando la formación con cargo una cuota que pagan todos los asalariados.

### 6.4 Acercar las iniciativas de formación al origen de las necesidades formativas: protagonismo del diálogo social y la negociación colectiva.

- **Formación de los trabajadores en la empresa**, destinada a satisfacer necesidades formativas específicas, debe también contribuir a una mejora general del nivel de cualificación de la mano de obra.
  - Cofinanciada por las empresas en función de su tamaño
  - Con acuerdo de la RLT para garantizar una distribución más justa y equitativa de las oportunidades de formación
- **Formación de los trabajadores en el sector**, destinada a satisfacer **necesidades sectoriales** que garanticen la movilidad inter empresarial de los asalariados, así como la vinculación entre la clasificación profesional y la estructura de la formación.
  - Se articulará a través de las Estructuras Paritarias creadas a través de la negociación colectiva
- **Formación de trabajadores en el territorio (políticas activas de empleo)**: destinada a satisfacer **necesidades de cualificación y recualificación**, se compondrá de acciones de formación, orientación y prácticas en las empresas.
  - Se aprobará un *estatuto del aprendiz* que regule las condiciones de las prácticas y su conexión con el aprendizaje académico.



- Las Administraciones aportarán también financiación de sus propios presupuestos.

## 6.5. Impulsar el diálogo social y la negociación colectiva

- **Participación de las organizaciones sindicales y empresariales** en los instrumentos de gobierno y gestión del sistema de FPE.
- **Desarrollar los espacios de diálogo ya existentes**, como la Fundación Estatal de Formación Empleo, para coordinar las ofertas formativas, evitar duplicidades y simplificar la organización.
- **Impulsar el Mapa Sectorial** y las funciones de las Comisiones Paritarias.
- **Impulsar la negociación de la normativa de desarrollo** de la Ley 30/2015 (Reglamento y Órdenes Ministeriales).