

4. **Secretario:** Un Oficial de la Subdirección General de Planificación y Costes de Recursos Humanos de la Dirección General de Personal.

Sus reuniones, de las que se levantará acta, serán al menos cuatro anuales.

Cuando la naturaleza de los temas a tratar así lo aconseje, el Presidente podrá designar vocales accidentales, con voz pero sin voto.

Sexto. Misiones del Grupo de Seguimiento del Plan Director de Recursos Humanos.—El Grupo de Seguimiento del Plan Director de Personal tiene las siguientes misiones fundamentales:

Facilitar el trabajo de los directores de cada uno de los Planes Derivados.

Estudiar el desarrollo y hacer el seguimiento del Plan Director de Recursos Humanos.

Coordinar todas las actividades que se estén llevando a cabo.

Identificar los organismos que tienen que participar en cada uno de los Planes.

Orientar a los Directores de los Planes en la resolución de las dificultades que surjan en el desarrollo de su actividad.

Hacer un seguimiento de los Indicadores de Rendimiento de cada uno de los Planes Derivados.

Informar del desarrollo del Plan Director de Recursos Humanos a la Junta Superior.

Séptimo. Régimen Jurídico.—El Régimen Jurídico de la Junta Superior y del Grupo de Seguimiento del Plan Director de Recursos Humanos se ajustará a las normas contenidas en el capítulo II del Título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

3750 *ORDEN TAS/500/2004, de 13 de febrero, por la que se regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación, en desarrollo del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua.*

El Consejo Europeo de Lisboa de marzo de 2000 incluye como objetivo estratégico el aprendizaje permanente a lo largo de toda la vida, como una medida para conseguir una economía europea dinámica y competitiva, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y mayor cohesión social, en el horizonte de 2010. Este objetivo fue reafirmado en la misma línea en el Consejo de Estocolmo, en marzo de 2001, y podemos considerarlo como un punto de partida para señalar el inicio del futuro de la formación en Europa.

La formación profesional continua debe contribuir a la adquisición de nuevos conocimientos y al reciclaje permanente para así lograr una mayor promoción e integración social de los trabajadores y una mayor competitividad de las empresas. Este objetivo se pretende

alcanzar con el concurso y la responsabilidad compartida de la Administración y los agentes sociales, y la colaboración entre empresas e instituciones de formación.

Con la publicación del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua («Boletín Oficial del Estado» de 12 de septiembre), se ha puesto en marcha una nueva estrategia o modelo de gestión de la formación continua en nuestro país, con el que se pretende facilitar a las empresas, específicamente a las pequeñas y medianas, el desarrollo de programas de formación para sus trabajadores, mediante un procedimiento ágil, flexible y sencillo para las empresas, que les permitirá planificar y desarrollar la formación que necesiten sin tener que ajustarse a las convocatorias anuales.

Cada empresa dispondrá de un crédito para formación que podrá hacer efectivo mediante la aplicación de bonificaciones a la Seguridad Social, una vez realizada la formación. La cuantía de este crédito resultará de aplicar a la cantidad ingresada por la empresa en concepto de formación profesional durante el ejercicio anterior, el porcentaje de bonificación que se establezca en la Ley anual de Presupuestos Generales del Estado en función del tamaño de las empresas, de tal forma que dicho porcentaje será mayor cuanto menor sea el tamaño de las mismas. En el caso de las empresas de 1 a 5 trabajadores, en lugar de un porcentaje se garantizará un crédito de bonificación por empresa.

Con este modelo de financiación de la formación continua se pretende ofrecer a las empresas seguridad jurídica y transparencia en el disfrute de las ayudas públicas, al conocer desde el primer día del año el crédito del que disponen para la formación de sus trabajadores.

Hoy son muchas las empresas que han incorporado la formación permanente a su estrategia de negocio. Sin embargo, el número de empresas que acceden a las ayudas de formación continua en el modelo actual sigue siendo muy reducido, pues no supera el 10 por ciento del total de las existentes. Además, la distribución de esta tasa de cobertura es muy desigual si atendemos al tamaño de las empresas: En las empresas de 1 a 5 trabajadores la tasa de participación se sitúa en algo más del 5 por ciento; en cambio, la tasa media de participación de las empresas de más de 1.000 trabajadores es del 74 por ciento. Se espera que la menor burocracia y la mayor sencillez del nuevo modelo serán instrumentos fundamentales para que las ayudas de formación continua se extiendan al mayor número de empresas, y muy especialmente a las PYMES.

A través de las acciones de formación continua en las empresas, reguladas en la presente Orden Ministerial, se pretende que cada empresa, sea cual sea su tamaño, su actividad o su ubicación pueda libremente elegir la formación que considera necesario realizar, seleccionar sus contenidos y determinar cuándo y cómo ha de impartirse.

Por otra parte, es importante que las empresas consideren la formación de los recursos humanos no un gasto, sino una inversión rentable, toda vez que constituye un elemento esencial para la mejora y el mantenimiento de su competitividad. Es por ello que, con carácter general, se exige a las empresas realizar un cierto «esfuerzo inversor», que se materializa en la exigencia de cofinanciación privada según la capacidad de las empresas.

En resumen, con esta iniciativa de formación continua, regulada en la presente Orden, se pretende implantar un modelo de gestión ágil y transparente, que permita a las empresas planificar y realizar la formación cuando la necesitan, facilitar el acceso de las PYMES a la formación continua y fomentar el principio de que la formación de los recursos humanos es una inversión nece-

saría para las empresas. Al mismo tiempo, mediante la información a la representación legal de los trabajadores de la formación que la empresa pretende realizar, se garantiza el diálogo social entre empresarios y trabajadores sobre este tema en el ámbito de la empresa.

El Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, en la disposición final segunda autoriza al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales a dictar cuantas normas sean necesarias para el desarrollo y ejecución de lo dispuesto en el mismo, incorporando en su articulado habilitaciones específicas para desarrollar el contenido de preceptos concretos relacionados con la financiación de las acciones de formación continua en las empresas. En su virtud, consultadas las organizaciones empresariales y sindicales representadas en la Comisión Estatal de Formación Continua, previo informe de la Abogacía del Estado del Departamento y con la aprobación previa de la Ministra de Administraciones Públicas, dispongo:

I. Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

La presente Orden Ministerial tiene por objeto desarrollar el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua, en lo relativo a la financiación pública de las acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación.

Artículo 2. Tipos de acciones de formación continua en las empresas.

Las acciones de formación continua en las empresas incluyen:

a) Acciones de formación continua.—Son aquellas acciones formativas relacionadas específicamente con el objeto social o actividad de la empresa y aquellas de carácter general que van dirigidas a proporcionar competencias profesionales transferibles a otras empresas o ámbitos laborales, cuya ejecución se planifica, organiza y gestiona por las empresas para sus trabajadores, tanto con sus propios medios como recurriendo a contrataciones externas.

Se excluyen de este tipo de iniciativa las acciones cuyo componente fundamental no sea el desarrollo de un proceso de formación, tales como jornadas, ferias, simposios y congresos.

b) Permisos individuales de formación.—Es el permiso que la empresa podrá conceder a un trabajador para recibir, en horario de trabajo, una formación dirigida a la mejora de su capacitación personal y profesional. Esta formación deberá estar reconocida por una titulación oficial.

No se incluyen en este concepto de permiso individual de formación los permisos para concurrir a exámenes, a los que los trabajadores puedan tener derecho.

Artículo 3. Empresas beneficiarias.

Podrán ser beneficiarias de las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, reguladas en esta Orden, todas las empresas que tengan centro o centros de trabajo en el territorio del Estado español, cualquiera que sea su tamaño y ubicación, que desarrollen formación para sus trabajadores y coticen por la contingencia de formación profesional.

Estas bonificaciones no podrán superar el crédito de formación continua de que dispondrán las empresas, en los términos regulados en el capítulo II, sección 2.^a, de la presente Orden.

Artículo 4. Trabajadores beneficiarios de la formación continua.

De conformidad con lo establecido en el artículo 3.2 del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, podrán participar en las acciones de formación previstas en esta Orden, y en los términos y condiciones que en ella se determinan:

a) Los trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas privadas o entidades públicas empresariales y cotizan a la Seguridad Social en concepto de formación profesional.

b) Los trabajadores que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

Trabajadores fijos discontinuos en los períodos de no ocupación.

Trabajadores que accedan a situación de desempleo cuando se encuentren en período formativo.

Trabajadores acogidos a regulación de empleo en sus períodos de suspensión de empleo por expediente automatizado.

Se excluye del ámbito de aplicación de esta Orden el personal de las Administraciones Públicas, que, de conformidad con el artículo 3, apartado 2, letra c) del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, podrá participar a través de los planes específicos que se promuevan de acuerdo con el procedimiento que establezcan los acuerdos de formación continua en las Administraciones.

Artículo 5. Colectivos prioritarios y medidas pro-activas en el marco de la actividad cofinanciada por el Fondo Social Europeo.

1. Tendrán la consideración de trabajadores con prioridad para acceder a la formación continua los que así se consideren en el ámbito de decisión del Estado y el Fondo Social Europeo. Durante el periodo de vigencia de los Programas Operativos de Iniciativa Empresarial y Formación Continua tienen la consideración de tales: los trabajadores de pequeñas y medianas empresas (especialmente de las de menos de 50 trabajadores); las mujeres, las personas con discapacidad, los mayores de 45 años y los trabajadores no cualificados, de acuerdo con las decisiones de la Comisión Europea por las que se aprueban los citados programas, correspondientes a los Marcos Comunitarios de Apoyo de España de los Objetivos 1 y 3 para el período 2000-2006.

2. Para garantizar el acceso de estas personas a la formación se aplicarán las siguientes medidas:

a) La Fundación Estatal para la Formación en el Empleo promoverá las medidas de apoyo previstas en el artículo 11 del citado Real Decreto y, en concreto, las establecidas en el capítulo II, sección 4.^a, de la presente norma, respecto de los trabajadores de pequeñas y medianas empresas.

Se entiende por pequeñas y medianas empresas (PYMES), las que empleen a menos de 250 personas, cuyo volumen de negocio anual no exceda de 40 millones de euros o cuyo balance general anual no exceda de 27 millones de euros, y que cumplan el criterio de independencia. Se considerarán empresas independientes, las empresas en las que el 25 por ciento o más de su capital o de sus derechos de voto no pertenezca a otra empresa o conjuntamente a varias empresas que no respondan a la definición de pequeña y mediana empresa.

b) Las grandes empresas garantizarán que el porcentaje de trabajadores formados que se ajustan a la calificación de colectivos prioritarios sea igual o mayor al porcentaje que representan en la plantilla de la empresa.

Las acciones formativas dirigidas a los trabajadores de PYMES, así como a los trabajadores de grandes empresas calificados de colectivos prioritarios, estarán cofinanciadas por el Fondo Social Europeo en la cuantía que establezca la Resolución anual de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal (INEM), prevista en el artículo 6, apartado 1, de la presente Orden.

3. Con el fin de facilitar a los trabajadores el conocimiento y uso generalizado de las nuevas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, las empresas podrán desarrollar módulos formativos de «alfabetización informática» de acuerdo con las especificaciones que se establezcan en la página de Internet de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

Cada módulo deberá tener una duración de entre 5 y 10 horas, y su impartición podrá desarrollarse dentro de una determinada acción formativa o bien de forma separada.

Artículo 6. *Financiación de las acciones.*

1. Las modalidades de formación continua previstas en el artículo 2 de esta Orden Ministerial se financiarán con cargo al Presupuesto de Gastos del Servicio Público de Empleo Estatal (INEM) para el correspondiente ejercicio.

Anualmente, mediante Resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal (INEM), publicada en el «Boletín Oficial del Estado», se identificará la cuantía cofinanciada por el Fondo Social Europeo, desglosada por colectivos prioritarios y zonas de programación.

2. Las empresas participarán en la financiación de los costes de las acciones formativas en la cuantía mínima señalada en el artículo 15 de esta Orden, salvo las empresas de cinco o menos trabajadores que, de conformidad con el artículo 9 del Real Decreto 1046/2003, estarán exentas de contribuir en la citada financiación.

3. Los permisos individuales de formación no estarán sujetos a la exigencia de cofinanciación privada, si bien la duración del permiso retribuido con cargo a bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social no podrá superar el límite de horas por persona establecido en el artículo 26, apartado 2, de esta Orden.

CAPÍTULO II

Acciones de formación continua

SECCIÓN 1.^a CONCEPTO, MODALIDADES Y CALIDAD DE LA FORMACIÓN

Artículo 7. *Concepto de acción formativa.*

A los efectos de la presente norma, se entiende por acción formativa la dirigida a la adquisición de competencias profesionales, teóricas y/o prácticas, estructuradas en una unidad pedagógica con objetivos, contenidos y duración propios, comunes a todos los participantes. Cuando la acción formativa se imparta de forma modular, cada módulo tendrá la consideración de una acción formativa si tiene objetivos y contenidos propios.

Una acción formativa podrá impartirse a uno o varios grupos, según el número de veces que se repita dicha acción.

Artículo 8. *Modalidades formativas.*

1. Las acciones formativas, de conformidad con lo establecido en el artículo 8.3 del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, podrán ser presenciales, a distancia con-

vencional, teleformación o mixtas. Cuando las acciones formativas incluyan, en todo o en parte, formación a distancia, ésta deberá realizarse con soportes didácticos que supongan un proceso de aprendizaje sistematizado para el participante, que necesariamente será complementado con asistencia tutorial.

La modalidad de teleformación se entenderá aplicada cuando el proceso de aprendizaje de las acciones formativas se desarrolle con el apoyo de tecnologías de información y comunicación en línea (teleformación).

2. Las acciones formativas presenciales podrán organizarse en grupos con un máximo de 25 participantes. En las acciones de formación a distancia (incluidas las desarrolladas mediante teleformación) se dispondrá, como mínimo, de un tutor por cada 80 participantes. En las acciones mixtas se respetarán los citados límites, según la respectiva modalidad formativa.

3. Para que la acción formativa pueda ser bonificada, su duración no podrá ser inferior a 10 horas (salvo para las acciones de alfabetización informática, a que se refiere el artículo 5, apartado 3, de esta Orden). En ningún caso, la participación de un trabajador en acciones formativas podrá superar una duración de 8 horas diarias.

Artículo 9. *Certificación de la formación.*

1. La empresa o, en su caso, el centro impartidor de la formación, entregará a cada participante un certificado de realización de la acción formativa, en el que como mínimo se hagan constar la denominación de la acción, los contenidos formativos, los días en que se ha desarrollado y las horas de formación recibidas, con especificación, en su caso, de las horas presenciales o a distancia. Para facilitar el cumplimiento de esta obligación, la Fundación Estatal pondrá a disposición de las empresas un modelo de Certificado. En el expediente de la empresa deberá quedar constancia de que el trabajador ha recibido el correspondiente certificado o, en su defecto, la acreditación de haberle sido remitido.

Los certificados de participación a los que se hace mención en el párrafo anterior, deberán incluir el emblema del Fondo Social Europeo y ser entregados o remitidos a los participantes en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de finalización de la acción formativa en que hayan participado.

2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 22, apartado 2, del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, cuando la formación a impartir conduzca a la obtención de créditos o certificados de profesionalidad, se tendrán en cuenta los módulos formativos y requisitos que se determinen en los correspondientes certificados, aprobados en desarrollo de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Esta formación se certificará en los términos establecidos en la citada Ley y en su normativa de desarrollo.

SECCIÓN 2.^a CRÉDITO DE FORMACIÓN Y APLICACIÓN DE LAS BONIFICACIONES

Artículo 10. *Definiciones de términos utilizados en esta sección.*

1. Crédito para formación continua.—Es la cantidad de que dispone la empresa para financiar, a través de bonificaciones en las cuotas de la seguridad social, las acciones de formación continua a desarrollar para sus trabajadores.

2. Porcentaje de bonificación.—Es el porcentaje que anualmente se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en función del tamaño de las