

PRESENTACIÓN

La evolución que a lo largo de las dos décadas pasadas han experimentado en España las relaciones laborales es enormemente interesante. Tengo la gran fortuna de haber sido testigo de este proceso desde una plataforma privilegiada, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), desde su constitución en el año 1977.

Los cambios que ha vivido España en estos años han afectado profundamente a todas las estructuras sobre las que se construye un país (política, social y económica) y nos han permitido entrar, definitivamente ya, en el futuro. Los sindicatos y las organizaciones empresariales no hemos sido, en modo alguno, ajenos a todo ello. El ferviente deseo de la mayoría de los ciudadanos de convertirse en una sociedad democrática y avanzada, fue el pilar de un nuevo clima, de una nueva cultura, la del diálogo, que ha calado en todos los estamentos institucionales. Obviamente la concertación, el diálogo, no han sido siempre fáciles, pero nos han embarcado en una manera de trabajar, la colaboración, muy distinta de aquella otra de confrontación que caracterizó los últimos años de los setenta y, sobre todo, opuesta a la de la imposición que, lamentablemente, dominó gran parte de nuestro siglo XX.

Quedan pues atrás, muy atrás, los lastres históricos que nos condenaron al aislamiento internacional. Hoy España está plenamente integrada en su escenario natural, Europa, en las corrientes políticas y económicas que marcan el desarrollo y está, también, plenamente volcada en su escenario histórico y cultural, Iberoamérica.

Este trabajo no persigue en modo alguno ser una lección magistral ni exhaustiva sobre el Diálogo y la Concertación Social sobre formación en España. Existen, sin ninguna duda, personas mucho más indicadas para profundizar en un proceso tan complejo como este: sus causas y sus efectos, los fundamentos e instrumentos políticos y jurídicos y las circunstancias económicas y sociales que lo han rodeado.

Se plantea el objetivo mucho más modesto de reflexionar sobre el diálogo social a través de una experiencia concreta: la creación y gestión del subsistema español de formación continua, donde las organizaciones empresariales y los sindicatos

llevamos ya casi una década poniendo en práctica esa relación entre formación y diálogo social que suele calificarse como ejemplar.

El balance de nuestra experiencia es muy bueno, tanto para nosotros como organizaciones de representación de intereses, como para nuestros representados, las empresas y los trabajadores. Por esta razón recientemente hemos vuelto a renovar el compromiso que llevamos compartiendo desde hace tanto tiempo.

El autor agradece la colaboración de Mónica Mezquita Pérez-Andujar, de la Asistencia Técnica de CEOE-CEPYME en FORCEM, sin la cual no se hubiera podido escribir este libro.

INTRODUCCIÓN

La que vivimos es una época apasionante en cualquiera de los aspectos que nos paremos a examinar. “Cambio” parece ser la palabra que más frecuentemente utilizamos para definir estos tiempos. Sin embargo, y dado que la historia de la humanidad se traduce en una sucesión de cambios, seguramente lo que más nos está caracterizando frente al pasado es la velocidad, en constante aceleración, a la que se producen.

Es justamente esta velocidad, su aceleración, lo que proporciona al cambio ese vigor que nos fuerza, casi sin tregua, a adaptarnos a un contexto siempre en movimiento. Seguramente hoy nos sorprende más aquello que se mantiene inmovible, invariable, que lo que evoluciona; lo que nos demuestra hasta qué punto el cambio forma ya parte de nuestras vidas.

La globalización, los avances científicos, la innovación tecnológica o la sociedad de la información son los fenómenos que encabezan la descripción de una sociedad, de una cultura, la nuestra, que muestra una extraordinaria propensión a la interacción y en la que no es siempre fácil distinguir causas o efectos, como tampoco lo es estudiar por separado estos fenómenos a los que aludimos.

El progreso de las ciencias naturales y de la tecnología es, tal y como señalaba el historiador de las ideas Isaiah Berlin, uno de los dos factores más destacables de la historia del hombre a lo largo del siglo XX. Añade que, cuando nuestros descendientes, de aquí a dos o tres siglos, se pongan a examinar nuestra época, este progreso les parecerá tan sobresaliente que lo destacarán como una de las características más determinantes de nuestro siglo y le dedicarán muchas explicaciones y análisis.¹ Este progreso ha desembocado en una nueva revolución, en un nuevo modelo social que se compara, y con razón, a la revolución industrial que, en tan solo unos 250 años, ha transformado tan radicalmente el mundo.

1 El otro fenómeno “lo constituyen, sin duda, las tormentas ideológicas que han alterado la vida de prácticamente toda la humanidad: la revolución rusa y sus secuelas, las tiranías totalitarias de derecha y de izquierda y las explosiones de nacionalismo, racismo y, en algunos lugares, de fanatismo religioso...” Berlin I., “El fuste torcido de la humanidad”, *La persecución del ideal*, Ediciones Península, 2002.

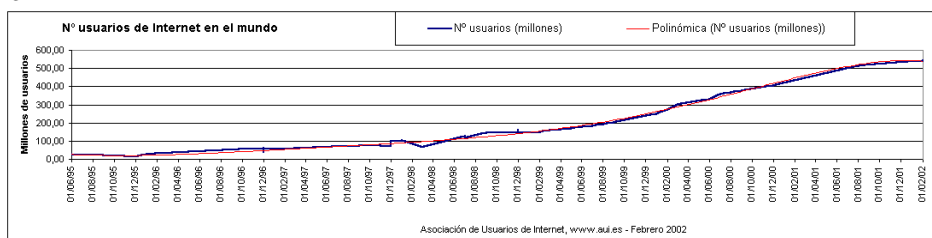
Ambas se comparan² por la magnitud que han tenido sus consecuencias en todos los ámbitos. Por ejemplo, la revolución industrial supuso el desarrollo del sector fabril y minero, y que, desde entonces, el sector agrario haya venido perdiendo peso en el conjunto de la economía. En nuestros tiempos, el esquema parece reproducirse con la extensión a pasos agigantados de los servicios. La irrupción de la máquina durante la revolución industrial cambió tan drásticamente las formas de producción y de trabajo y mejoró tan sustancialmente su eficiencia, que dejó atrás formas de trabajo artesanas. En nuestra revolución, la tecnología inunda todos los espacios de la producción (y de la vida) e introduce, de nuevo, cambios radicales en el trabajo. Otra vez vamos ganando eficiencia, al tiempo que el trabajo en serie, la producción en masa, se va complementando con otras nuevas formas de producción “ajustadas” que le van ganando terreno. Así mismo, se produce un fortísimo desplazamiento del empleo hacia el sector, los servicios en nuestro caso, en vías de expansión. Por último, si durante la revolución industrial fue muy significativo el paso de las economías locales a las nacionales, la nuestra no solo ha superado este paso con la aparición de los bloques de comercio zonales, sino que, llevándonos más allá, parece encaminarnos hacia la economía global.

Hay innumerables ejemplos de las magnitudes que ha cobrado el fenómeno tecnológico. Por ello nos limitamos aquí a consignar algunos datos que dan cuenta de la evolución de las tecnologías de la información. De ellas el mejor representante es *Internet* y su crecimiento exponencial:³ entre los años 1998 y 2000, el número de usuarios de *Internet* se cuadruplicó y, en el 2000 el 11,6% de la población mundial (333 millones de personas) usaba *Internet*. En el año 2001 la cifra llegó a los 513 millones y todo parece indicar que en 2005 se alcanzarán los 1.000 millones de usuarios. Hay que destacar, no obstante, que el 80% de estos usuarios vive en países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico, OCDE.

Pese a la caída y desaparición recientes de muchas de las empresas *puntocom*, las tecnologías de la información y las telecomunicaciones, TIC, y las industrias conectadas con este sector son algunos de los sectores más dinámicos del mun-

2 Thurow, L., *Construir riqueza*, Javier Vergara Editor, 2000.

3



Fuente: Nua International Surveys.

do. Así, se estima, que el crecimiento mundial del comercio electrónico directamente al consumidor aumentará de 2.500 millones de dólares en 1999 a 233.000 millones para el año 2004.

Las redes y tecnologías de la comunicación son alguno de los soportes tecnológicos de la globalización. Pero esta no solamente es, pese a que sea uno de sus aspectos más comentados, un proceso económico. Para expertos como el sociólogo Manuel Castells, la globalización es un proceso multidimensional que afecta, además de a los mercados financieros, a la producción de bienes y servicios o al mercado global de trabajadores especializados, a otra larga lista de actividades como la comunicación, las instituciones políticas, el deporte... En definitiva, afecta a todas las dimensiones sociales, culturales y vitales.

En lo que más nos concierne aquí, lo fundamental son las implicaciones que la globalización, las nuevas tecnologías y la sociedad de la información tienen para las empresas y para los trabajadores. La Comunicación de la Comisión Europea, "Impacto de la economía electrónica en las Empresas Europeas: análisis económico e implicaciones políticas",⁴ señala que *"hay indicios que muestran que la economía electrónica está cambiando las estructuras organizativas y comerciales"*. Básicamente, los cambios consisten en:

- una competencia creciente, fruto de la reducción de las barreras y de la creación de nuevas vías de distribución de productos y servicios;
- nuevos modelos empresariales, con menores costes, mayor calidad e innovación adaptada al cliente;
- nuevas formas de comprar y vender, con una mayor personalización de productos y servicios;
- nuevas necesidades de formación.

Otra consecuencia de esta revolución tecnológica es la sociedad de la información. Un modelo social emergente en el que el poder y la productividad emanan, a decir también de Manuel Castells, de la generación, procesamiento y transmisión de la información. Su desarrollo está muy ligado tanto a la industria informática y a las infraestructuras de las telecomunicaciones, como a la capacidad que tienen las sociedades para hacer uso de esas tecnologías, para extraer de ellas el máximo posible de utilidades. En este sentido, algunos de los riesgos que abre la implantación masiva de las TIC son la falta de trabajadores cualificados en ellas, con el consiguiente perjuicio para las actividades empresariales, o las consecuencias negativas que pueden experimentar aquellos que no posean la formación necesaria para valerse de ellas.

| 4 COM (2001) 711 final.

Por citar un ejemplo concreto de algunas de las consecuencias que tienen las TIC en el mercado de trabajo, vamos a detenernos en España. El Consejo Económico y Social de España, señalaba⁵ que el sector TIC (tecnologías de la información y telecomunicación, encargado del diseño y comercialización de equipos, programas y servicios informáticos y de telecomunicaciones), equivalía en el 2000 al 5,1% del PIB frente al 4,3% del año anterior y representaba, en términos de empleo, solo el 1,3% de la población ocupada española. Ahora bien, el 60% de los nuevos puestos de trabajo en informática o telecomunicaciones surgen como aplicaciones en otros sectores empresariales que no están incluidos en las industrias TIC. Así, pronosticaba que la demanda total de trabajadores, cifrada en 48.000 durante 1999, podría alcanzar en 2003 los 750.000, por lo que preveía que el déficit de cobertura de demanda pasará, desde el 8% de 1999, hasta el 14% en 2003. Esta demanda no solo apunta hacia los perfiles clásicos de la informática o de las telecomunicaciones, sino también hacia las llamadas “nuevas profesiones”, como técnico en seguridad de sistemas, consultor de TIC...

En el ámbito europeo hay que destacar el objetivo estratégico marcado por el Consejo de Lisboa de 2000: *convertir a Europa en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sustentable, con más y mejores empleos y con mayor cohesión social*. Alrededor de este objetivo se está desplegando una intensa actividad que abarca infraestructuras, cambios normativos... y la educación y formación profesional. Estos últimos campos se consideran elementos tan claves para lograr ese objetivo, que sobre ellos se están concentrando grandes esfuerzos con el fin de que los sistemas educativos y de formación ofrezcan oportunidades de aprendizaje a los ciudadanos en todas las etapas de su vida y de promover la empleabilidad y la integración social mediante la inversión en los conocimientos y aptitudes de los ciudadanos. La Comunicación de la Comisión anteriormente citada, “Impacto de la economía electrónica en las Empresas Europeas...”, indica que la inversión en TIC está creciendo en todos los países industrializados. En concreto, en el conjunto de la Unión Europea, la cuota de inversión pasó del 1,81% del PIB en 1992 al 2,42% en 1999. Un crecimiento que está bastante alejado del que se ha dado en Estados Unidos donde, en el mismo periodo, esta cuota prácticamente se duplicó y alcanzó un 4,54% del PIB. La Comunicación apunta también la posibilidad de que la desaceleración económica de varios Estados miembros puede ser un reflejo del bajo índice de difusión de las TIC.

Tecnología, sociedad de la información y globalización facilitan que los avances científicos y tecnológicos se difundan rápidamente. La competencia, así, no solo aumenta, también cambia sus reglas y sitúa a las empresas en un marco en el

5 Consejo Económico y Social: *Observatorio de Relaciones Industriales*, Nº45, CES, noviembre de 2001.

que reducir costes, acelerar su innovación y diversificar producción y actividades son algunas de las claves de la eficiencia de su actividad, de su competitividad. A ello se suma la rapidez con la que los productos y servicios pierden su carácter innovador, mientras una demanda cada vez más exigente e informada, toma en cuenta junto al precio de los productos y servicios, aspectos como su calidad, diseño o diferenciación.

Las condiciones de esta nueva competitividad afectan directamente a la forma en la que trabajan las empresas para las que, ni los equipos que utilizan, ni los productos que fabrican, ni los mercados a los que se dirigen, se mantienen estables durante demasiado tiempo. A todo ello se añade la irrupción de un nuevo factor de producción: el conocimiento, la capacidad de la empresa o la suma de las capacidades individuales de los trabajadores de comprender, discriminar y utilizar los ingentes volúmenes de información que cada día se generan.

Todo esto presiona sobre los perfiles profesionales, el contenido de los puestos de trabajo, las formas de desempeñarlos, que se van modificando al hilo de los cambios que se suceden en el entorno empresarial. El mercado de trabajo ve transformarse los empleos actualmente existentes, aparecer nuevas profesiones y dibujarse los nuevos perfiles profesionales en los que ya no bastan los conocimientos propios de una profesión u oficio determinados. Dicho con palabras del Comité Económico y Social Europeo,⁶ “la maestría personal y la aplicación de las tecnologías de la sociedad de la información van más allá de la educación y del trabajo. Se trata de destrezas básicas que hay que dominar de cara al siglo XXI, como había que saber conducir un coche en el siglo XX”.

Para cerrar esta introducción no podemos dejar de referirnos a otro significativo rasgo de nuestro entorno: la incertidumbre. La incertidumbre es, en efecto, un elemento con el que cada vez estamos más familiarizados, tanto en nuestra vida personal como en la profesional. Un contexto en permanente movimiento implica, necesariamente, una incertidumbre que está, como no puede ser de otro modo, presente en la actividad empresarial. La incertidumbre queda bien expresada por Lester Thurow⁷ cuando señala que *“al igual que Arquímedes al descubrir el mecanismo de la palanca, el presidente de una compañía podría exclamar hoy: ‘Dadme un punto de apoyo y moveré el mundo’. Pero no había puntos mecánicos estables que Arquímedes pudiera usar, y no existe ningún punto económico estable donde apoyar la ‘palanca’ del presidente económico que debe operar sin un solo punto de estabilidad sobre el cual basar sus planes”*.

6 Dictamen sobre el tema “Empleo, reforma económica y cohesión social: hacia una Europa de la innovación y del conocimiento”, Subcomité de Empleo, Reforma Económica y Cohesión Social, Cumbre de Lisboa, marzo de 2000, Bruselas, 2 de marzo de 2000.

7 Thurow, L., *Construir riqueza*, Javier Vergara Editor, 2000.

EL DEBATE SOBRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

La generalización del uso de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones durante las dos décadas pasadas, ha desatado, como señalamos, una nueva revolución.

No es casual que el desarrollo de sistemas y de metodologías educativos, así como el impulso de regular y estructurar la enseñanza coincidiera, en el XIX, con la industrialización. Tampoco parece casual que la intensificación del debate y de las reformas en torno a la formación profesional (y a la educación) o el importante impulso que en las últimas décadas se quiere dar a los sistemas formativos, coincida con nuestra propia revolución tecnológica.

En cualquier caso, las necesidades de contar con personal capacitado para trabajar con las tecnologías que se iban introduciendo en las empresas durante la industrialización y la propia dinámica social, marcaron durante los dos últimos siglos dos horizontes muy claros a los sistemas educativos: universalizar el acceso a la educación y conectar la educación y la formación con el entorno productivo.

El objetivo de la universalización de la enseñanza es hoy una realidad en los países industrializados. Sin embargo, la conexión efectiva de estos sistemas con el entorno productivo parece ser un objetivo mucho más difícil de alcanzar. Así lo demuestran las abundantes reformas que se han proyectado, y proyectan, en muchísimos países buscando una comunicación eficaz entre ambos.

La Comisión Europea también alude a esta conexión en un sinnúmero de documentos. Dado que actualmente, en gran medida, el tema estrella es la sociedad de la información, retomamos su Comunicación "El impacto de la economía electrónica en las empresas europeas..." *donde se señala expresamente que "... Los desajustes en la formación fueron siempre un problema para los responsables políticos, y los sistemas educativos siempre sufrieron presión para adaptarse a nuevas demandas. Las TIC añadieron una nueva dimensión a ese problema tradicional. Las TIC cambiaron los procesos de producción en el conjunto de la economía al sustituir las tareas tradicionales por tareas de control del proceso basadas en las TIC. Los empresarios se encuentran con dificultades para contratar trabaja-*

dores formados en las TIC y, asimismo, las TIC suprimen las tareas repetitivas, lo que reduce la demanda de obreros no cualificados". Desde luego, no todo son TIC en la economía y en el trabajo, pero son mayoría los perfiles profesionales y puestos de trabajo que por este u otros motivos evolucionan: "es probable que el impacto sea más paulatino en industrias con mayores barreras de entrada (a la economía electrónica), como la construcción o la industria pesada".

En los últimos tiempos, las tesis y debates en torno a las necesidades que plantea a estos sistemas el nuevo contexto social y económico, nos vienen familiarizando con la idea del aprendizaje a lo largo y ancho de la vida. La Comunicación de la Comisión de las Comunidades Europeas "Hacer realidad un espacio europeo para el aprendizaje permanente", lo define como *"toda actividad de aprendizaje realizada a lo largo de la vida con el objetivo de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes con una perspectiva personal, cívica, social o relacionada con el empleo"*.⁸

En este punto conviene que nos detengamos un momento para destacar que, educar en la sociedad de la información, educar tomando como referencia el contexto productivo al que se incorporarán los alumnos en el futuro, no debe significar en ningún caso esa desprotección a las humanidades a la que, tan acertada y contundentemente, aludía recientemente la escritora Doris Lessing. Impulsar los conocimientos y las técnicas profesionales en detrimento de una cultura amplia e integral que nos permita comprender nuestro entorno vital y reflexionar sobre él, no es, desde luego, el paradigma de la educación y de la formación permanentes.

La inversión en educación es una variable muy importante, tal vez la más importante, del desarrollo social y económico de los países. Los países desarrollados son los que más han cuidado y cuidan la educación. La universalización del acceso a la educación, es, o debería ser, tarea obligada de cualquier proyecto político. Hay que decir, sin embargo, que el acceso de todos los ciudadanos a la educación no garantiza por sí mismo una situación educativa idílica. Y es que, universalizar el acceso a la educación, no significa, necesariamente, que todos los alumnos que entran en el sistema educativo permanezcan en él hasta alcanzar unos niveles educativos y formativos lo más adecuados y útiles para cada uno dentro de sus preferencias y de su entorno.

Así, por ejemplo, en Europa, la edad de escolarización obligatoria llega, por término medio y dependiendo de los países, hasta los 15 ó 16 años. Sin embargo, las tasas de abandono prematuro son muy elevadas y, finalmente, el porcentaje de personas de entre 18 y 24 años que abandonan el sistema escolar y no cursan

| 8 COM (2001) 678 final, Bruselas, 21 de noviembre de 2001.

ningún tipo de enseñanza complementaria es de un 18,5%, porcentaje que en España alcanza el 28,1%.⁹

El Informe PISA, elaborado en 2000 por la OCDE, no aporta valoraciones mucho más halagüeñas: en los países de la OCDE, la tasa media de alumnos que abandonan prematuramente el sistema educativo sin llegar a obtener el título de enseñanza secundaria es del 20% (un 27% en el caso de España). Añade, entre otras cuestiones, que el 18% de los alumnos de los sistemas de educación de los países de la OCDE tan solo son capaces de realizar tareas de lectura muy básicas, este porcentaje supone en el caso español un 14% y en otros países, como Alemania, un 23%.

Hemos señalado que la educación es una variable esencial del desarrollo económico y social de los países. Pero la educación es, además, un valor individual, un factor decisivo para la integración social y económica de cada persona. De manera que, estos elevados porcentajes de fracaso escolar y de bajos niveles educativos, demuestran que somos muchos los países que nos enfrentamos a un problema social de enorme envergadura y hasta qué punto las medidas encaminadas a atajarlo son necesarias y trascendentales para la sociedad futura.

La educación ha sido siempre, como decimos, un elemento esencial de la integración económica y social. Sin embargo hoy, cuando el conocimiento protagoniza un nuevo modelo social, parece más esencial que nunca. Jamás como ahora el conocimiento ha sido tan abundante, tan accesible y, sobre todo, tan cambiante. Por primera vez en la historia, el ciclo vital de los conocimientos es más corto que el ciclo vital de las personas. Los conocimientos se renuevan y se complementan o se quedan obsoletos en espacios de tiempo muy breves. De ahí que se estén concentrando tantos esfuerzos alrededor del aprendizaje permanente.

Este ideal de modelo educativo y formativo parte de que los conocimientos y habilidades básicas o iniciales de amplio y perdurable espectro que las personas adquieren durante su infancia y juventud, necesitan ir siendo complementados y ampliados a lo largo de la vida para que, en todo momento, los ciudadanos puedan desarrollar su potencial personal, social y profesional. Dicho de otro modo, el aprendizaje permanente abandona la idea de que el alumno, al finalizar su educación o su formación, es, en cierta manera, un “producto” acabado.

Este ideal, hoy, viviendo en la sociedad de la información, parece más evidente y más necesario que nunca si nos paramos a pensar en los ingentes volúmenes de información que cada día se generan y difunden y en lo importante que es para cada uno de nosotros, además de acceder a ellos, ser capaces de comprenderlos y discriminarlos.

| 9 Fuente: Eurostat, Encuesta de Población Activa. Año de referencia: 2000.

A este hecho, en el ámbito europeo, hay que sumarle tres elementos, muy imbricados entre sí, y que no podemos dejar de mencionar: El primero, ese objetivo estratégico de Lisboa de “convertir a Europa en la economía basada en el conocimiento más dinámica y competitiva del mundo” al que ya hemos hecho referencia, y que, en gran medida, se apoya en el desarrollo de la educación y formación permanentes. El segundo elemento es el empleo. Para resolver el crecimiento del desempleo que ha experimentado Europa durante las últimas décadas, el Tratado de Amsterdam, 1997, creó la Estrategia Coordinada para el Empleo. Mejorar la empleabilidad y la capacidad de adaptación a través de la formación y educación permanentes han pasado a convertirse en objetivos horizontales de las directrices anuales europeas para el empleo y de las actuaciones que, basándose en ellas, emprenden los planes nacionales de acción para el empleo de los Estados miembros. El tercero, y último de estos elementos que mencionamos, es la movilidad de los trabajadores en el mercado de trabajo europeo. La movilidad laboral europea es muy escasa e incrementarla es una tarea muy complicada debido, por ejemplo, a la diversidad de lenguas, de sistemas sanitarios y de protección social o a la carencia de información acerca de la oferta de empleo europea. Pero la movilidad es una de las claves para corregir los déficits o las congestiones de cualificaciones en diferentes territorios. Así, la formación permanente es una de las actuaciones que más puede beneficiarla.

Dicho esto, y centrándonos ya en la formación profesional, hay que decir que la complejidad que viene rigiendo su relación con el entorno productivo se está agudizando porque ese entorno cambia a marchas forzadas y, a marchas forzadas también, cambian las necesidades de cualificación que son válidas en el sistema productivo. Al igual que ocurre con las condiciones de la competitividad, las condiciones que permiten a un trabajador mantenerse y progresar profesionalmente están sufriendo transformaciones muy profundas.

La pirámide de adquisición de los conocimientos y capacidades necesarios para desarrollar un trabajo determinado ha ido invirtiéndose. Hasta no hace mucho tiempo, las cualificaciones que definían los puestos de trabajo y los perfiles profesionales se mantenían bastante estables a lo largo de la vida activa de los trabajadores. El lento ritmo de evolución de esos perfiles y una mayor estabilidad laboral, permitían que el trabajador fuera adaptándose paulatinamente a los cambios que, desde luego, se iban produciendo. Eso hacía que los conocimientos y capacidades adquiridos por los trabajadores en el sistema educativo o durante los primeros años de desempeñar un oficio concreto, mantuviesen su validez a lo largo de toda su vida activa y conformasen el grueso de su cualificación. Ahora esto funciona justo en sentido inverso. Los perfiles profesionales cambian mucho y muy rápido, tanto que en los próximos quince años tres cuartas partes de los puestos de trabajo sufrirán alteraciones que, obviamente, repercutirán sobre todo

entre el conjunto de los trabajadores que están ocupados en las empresas. Por eso la adaptabilidad de los recursos humanos es, cada vez más, un elemento básico a la hora de hablar de competitividad.

Entran entonces en juego conceptos como el de empleabilidad: “la capacidad de un profesional para mantener su empleo y, a la vez, mantener su atractivo en el mercado laboral”; el conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades que hacen a una persona valiosa, profesional y técnicamente deseable, para las empresas. La empleabilidad es un valor personal que no se construye únicamente a base de una serie más o menos amplia de conocimientos teóricos y de habilidades prácticas, sino que, extendiéndose más allá, abarca otra larga serie de elementos añadidos como pueden ser la adaptabilidad, la motivación, la capacidad de comunicación o la de aprendizaje que conforman una parte cada vez más importante de ese valor.

Así, cabría destacar dos aspectos de la empleabilidad. El primero nos remite a su significado económico, ya que la empleabilidad sería uno de los componentes de la eficiencia productiva, de la competitividad de la empresa y, en definitiva, del desarrollo económico. Un segundo aspecto nos remite a su significado social, porque es la empleabilidad lo que permite a las personas incorporarse y moverse en el mercado de trabajo con unas garantías ciertas de éxito y progreso socioprofesional. Este aspecto social es esencial toda vez que la incertidumbre que domina la actividad de la empresa se traslada inevitablemente a la actividad laboral. No tenemos más que mirar a nuestro alrededor para percibir que la solidez de las empresas era, hace unos años, una característica más fácilmente predicable de lo que lo es ahora. En los últimos años, meses incluso, hemos asistido a la decadencia de sólidos imperios empresariales y a la emergencia de nuevos sectores y nuevas empresas que, ahora se redimensionan, y otras no tan nuevas que, como vemos casi a diario en los medios de comunicación, se enfrentan a fuertes recortes de gastos.

La empleabilidad es, por último, un concepto dinámico. Los cambios en las demandas de cualificación y competencias de las empresas van modificando su valor. Por lo tanto es necesario ir reconstruyendo continuamente ese valor mediante la adaptación y renovación de competencias.

Aquí radica la enorme fuerza descriptiva que tiene el concepto del aprendizaje, de la formación, permanente. Y aquí encontramos también, la razón por la cual las rígidas estructuras sobre las que están contruidos los sistemas formativos sufren más agudamente que antes las dificultades (parece que insalvables, al menos por ahora) de dotarse de la flexibilidad y velocidad de adaptación que caracte-

rizan el entorno al que nutren y del que también ellas se nutren: el productivo y las demandas que desde él se generan.

El hecho es que los cauces formativos formales, públicos, son estructuras alejadas de la empresa, ámbito en el que continuamente se producen los cambios y las innovaciones que presionan sobre los perfiles y las competencias. Este hecho es, seguramente, uno de los elementos que más dificultades plantea a los sistemas públicos de formación a la hora de disponer de información necesaria y puntual sobre lo que sucede en el entorno productivo. Por esta razón, el desafío más importante que tienen por delante estos sistemas es dotarse de herramientas y estructuras flexibles que les permitan conocer los cambios e innovaciones y hacerse permeables, adaptables, a ellos. Se trata, en definitiva, de alcanzar un equilibrio entre la formación que imparten en un momento dado y la nueva formación que, también en ese momento, necesitan las empresas y los trabajadores.

Por otra parte, estas estructuras educativas y formativas públicas mantienen una vocación de exhaustividad y de exclusividad, íntimamente ligada a una rígida cultura administrativa, que hoy no parece compatible con la multiplicidad de contextos en los que se producen la información, el cambio y la innovación.

Vaya por delante que no se puede obviar el protagonismo de las administraciones y empresas públicas en muchas de estas innovaciones tecnológicas y científicas. Ahí está el caso de ARPANET (precursor de *Internet*) que fue desarrollado por DARPA,¹⁰ la determinante actuación de la administración Clinton en la apertura de *Internet* o el mucho más reciente descubrimiento del mapa genético realizado, oficialmente al menos, de manera conjunta por el Consorcio Internacional del Genoma Humano y la empresa privada Celera.

No obstante, la innovación, como decimos, tiene sus raíces en la empresa privada que, entre otras cosas, se alimenta de ella. Ahora bien, innovación no solo son TIC, tecnologías específicas o avances científicos. Innovación son, también, las nuevas maneras de gestionar la actividad empresarial, los cambios en los procesos de producción, en las políticas de ventas... Todo esto son también innovaciones y cambios que se traducen en nuevas necesidades de cualificación y competencias.

Este es el escenario de una sociedad en la que se ha instalado la idea de que las titulaciones que acreditan los estudios universitarios son punto de partida casi imprescindible para la inserción laboral. A partir de ahí parece que hayamos identificado la empleabilidad, casi exclusivamente, con la educación universitaria. No

¹⁰ Defense Advanced Research Projects Agency. Esta agencia depende del Departamento de Defensa de Estados Unidos.

vamos a decir que esta idea no tenga mucho de cierto hoy. Sin embargo, como todo, esto también está sometido a cambios.

La realidad, y esto sin menoscabar el valor de la educación que, ahora más que nunca, es la columna vertebral de nuestras sociedades, es que elevar el nivel educativo a través de los estudios universitarios no significa, necesariamente, mejorar el nivel de cualificaciones y competencias que nos habilitan para desarrollar y progresar en una profesión. Si entendemos que el sistema educativo avala cualificaciones básicamente generales que van a ir a integrarse a un contexto donde los conocimientos están en permanente evolución, es fácil comprender que los ciclos educativos tan solo son una parte, quede claro que esencial, de las cualificaciones y competencias que vamos acumulando a lo largo de nuestra vida.

Ciñéndonos al caso español, seguramente extrapolable a otros muchos países, el acceso a los estudios universitarios se ha generalizado dentro de un contexto social profundamente marcado por el problema del desempleo, a él nos referiremos más detalladamente en los capítulos posteriores, y por la devaluación de la formación profesional. Esta combinación ha avalado la creencia de que los títulos universitarios son, sino la única, sí la mejor puerta de entrada y de permanencia en la actividad laboral

Ahora bien, la generalización del acceso a la universidad, que, sin lugar a dudas, significa una mayor igualdad social, significa también una universidad masificada y con peores índices de calidad. La abundancia de titulaciones universitarias, unida a esa menor calidad de la enseñanza, a menudo las devalúan. Como contrapartida, se ha generado todo un mercado de estudios postuniversitarios, poco accesibles por sus precios para una inmensa mayoría social, que están pasando a formar parte de la selección de personal en muchas empresas. Por otra parte, lo cierto es que las empresas no pueden absorber muchos de los títulos universitarios, en particular los de corte más teórico, y, sin embargo en bastantes ocasiones tienen dificultades muy serias, para encontrar profesionales con capacidades y habilidades prácticas.

De hecho, en España, los datos indican que los estudiantes de formación profesional acceden a un empleo antes que los universitarios y perciben en su primer trabajo un 40% más de salario que aquellos. Sin embargo, en el curso 2001-2002 la cifra de alumnos matriculados en universidades era de casi 1.590.000¹¹ frente a los 640.000¹² previstos para los Ciclos Formativos de Formación Profesional.

11 1.590.667 son los alumnos matriculados en todos los ciclos universitarios. Estadística Universitaria, Consejo de Coordinación Universitaria. Avance Estadístico del Curso 2001-2002, Ministerio de Educación.

12 640.785 alumnos en FP II, Ciclos formativos de Grado Medio y Superior. Estadística de las Enseñanzas no universitarias 2000-2001. Datos avance 2001-2002, Ministerio de Educación.

Hay que decir también que son los universitarios los que, por término medio, cuentan con menores tasas de desempleo. Ahora bien, son muy numerosos los titulados universitarios que están desempeñando trabajos que no se corresponden con sus estudios, para los que están sobreeducados y que sienten que, de alguna manera, se está quebrando la idea de que educación significa potencial de progreso individual y profesional.

El Consejo Económico y Social Español,¹³ señalaba que el escaso número de trabajadores cualificados de niveles intermedios se convertirá en un grave problema del mercado laboral en la presente década. Las causas del problema se pueden encontrar en la desaparición de numerosas ramas formativas, en el desinterés de los estudiantes españoles y sus familias por la formación profesional como consecuencia de su desprestigio estructural, en la falta de orientación hacia los estudios profesionales y en la desconexión entre estos estudios y el mercado de trabajo.

Aunque sean datos, continúa el CES, que no reflejan sino una parte de la oferta de puestos de trabajo que efectúan las empresas, las estadísticas del Instituto Nacional de Empleo sobre ofertas sin cubrir, indican cierta escasez de trabajadores con una cualificación profesional media. Así, de las 102.000 ofertas que en marzo de 2000 quedaron sin cubrir, el 58% requería obreros cualificados o trabajadores con estudios de formación profesional.

De ahí la necesidad de que las políticas de formación profesional incidan en solucionar dos de sus problemas fundamentales. El primero es poner fin a la devaluación social de una formación profesional que ve reducirse su alumnado. Es necesario esforzarse por mostrar (y demostrar) a la sociedad que la formación profesional es una alternativa de acceso al trabajo perfectamente válida y, a las empresas, que se trata de una formación profesionalizadora que garantiza las cualificaciones que acredita. Hay, además, que incidir en la información y orientación profesionales para tratar de paliar la concentración de los alumnos de formación profesional en ramas que, como administración, electricidad, electrónica y sanidad tienen índices de inserción laboral más moderados que otras como automoción, fabricación de equipos electromecánicos o industrias alimentarias. Por otra parte, algunas de las ramas con menor índice de inserción están muy feminizadas, por lo que la información y orientación laboral de la mujer son tareas especialmente relevantes. El segundo es concienciar a la población universitaria y a los propios estudiantes de formación profesional, a la población activa o la que se prepara para serlo, a los ocupados y a los desempleados, de que los procesos

13 Memoria sobre la Situación Socioeconómica y Laboral en España, 2000. Consejo Económico y Social de España. *Colección Memorias* Nº8, 2001.

formativos continuados a lo largo de la vida, el aprendizaje permanente, son completamente imprescindibles para garantizar su empleabilidad.

Por último, dentro de este capítulo que dedicamos a situar el debate sobre la formación profesional, vamos a destacar un último elemento. Los procesos previos al establecimiento de una oferta formativa pública determinada son largos y complejos. El tiempo que transcurre desde que se detecta una necesidad formativa concreta hasta que se estructura y oferta el ciclo formativo que le da respuesta es demasiado prolongado como para responder, eficaz y puntualmente, a las necesidades de cualificaciones y competencias rápidamente cambiantes de las empresas y los trabajadores. Como resultado de todo ello, estos se nutren cada vez más de una formación no formal que consigue dar respuestas más puntuales a sus demandas específicas.

Los aprendizajes adquiridos fuera de los circuitos educativos y formativos formales, que son un buen pedazo de todo cuanto cada uno de nosotros sabe, crecen a diario y conviven (de espaldas algunas veces) con los circuitos públicos de formación. De esta manera se va desarrollando una amplia red formativa privada a la que recurren a menudo empresas y trabajadores y que, no por estar al margen de los sistemas públicos de formación, debe producirnos una sensación caótica o indeseable.

Al contrario, si la cuestión de fondo de las políticas formativas, de sus sistemas, es mejorar la calidad de los recursos humanos para facilitar la eficiencia productiva y la empleabilidad; si, como además hemos dicho, la sociedad de la información tiene una de sus características en la diversidad de fuentes generadoras de esta información; si el motor del cambio técnico y organizativo son las empresas, no es difícil llegar a la conclusión de que la creciente diversificación de contextos formativos es una consecuencia lógica, necesaria y deseable de todo ello.

El importantísimo desarrollo de las iniciativas formativas, de agentes que las lleven a cabo en múltiples escenarios, parece quedar corroborado por estudios como el Proyecto PIE (Colaboración e Inversión en Europa). Al hilo de una investigación sobre el potencial del diálogo social para renovar y desarrollar el capital humano europeo a través de la formación, este proyecto concluye entre otras cosas que¹⁴ “se está pasando claramente de la formación regular a los aprendizajes no formales...”

¹⁴ Kelleher M. y Cressey P., “Las funciones activas de la formación y el diálogo social en el cambio organizativo”, *Revista Europea de Formación Profesional* Nº21, CEDEFOP, septiembre-diciembre, 2000/III, p.p. 43-51.

Este mismo estudio llama la atención sobre la transición de las formaciones a los aprendizajes, “se trata de un cambio de contenidos y una reorientación hacia competencias más generales y técnicas específicas para problemas, apartándose de las cualificaciones profesionales fijas”.

Desde el punto de vista de las políticas públicas de formación profesional, la conexión con el mercado de trabajo parece ser un talón de Aquiles difícil de resolver, tanto desde la perspectiva de la oferta formativa, como desde la más estructural de lograr armonizar, interrelacionar, los cauces formativos formales, informales y no formales.

Es aquí, en esta transición de la formación hacia el aprendizaje, hacia la valoración de las competencias, donde se sitúa la creciente importancia que está cobrando la formación continua dentro de los sistemas nacionales de formación profesional.

También es desde esta perspectiva, desde donde debemos enfocar el papel que el diálogo social está llamado a cumplir en la formación profesional. Así lo hacía, por ejemplo, el Memorandum de la Comisión sobre la Formación Profesional en la Comunidad Europea para los años noventa: *“la formación profesional, la continua en particular, es un ámbito en el que los interlocutores sociales desempeñan un papel muy activo y con frecuencia esencial. En lo que se refiere a las cualificaciones y a la programación de la formación en particular, parece necesario el reforzamiento de este papel y el establecimiento de relaciones más completas entre el mundo socioeconómico, las empresas y las instituciones educativas a todos los niveles...”*

La Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas sobre la Formación Profesional Permanente de 5 de junio de 1989, también se refería con especial énfasis a la necesidad de fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales y a tomar en consideración su opinión junto con la de todos los afectados por la formación profesional. Esta Resolución asignaba a la formación profesional permanente cuatro funciones:

“1) Una función de adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y, por lo tanto, de mejora de las competencias y cualificaciones, indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas europeas y de su personal.

2) Una función de promoción social que permita a muchos trabajadores evitar el estancamiento en su cualificación profesional y mejorar su situación.

3) Una función preventiva para anticipar las posibles consecuencias negativas de la realización del mercado interior (europeo) y para superar las dificultades que

deben afrontar los sectores y las empresas en curso de reestructuración económica o tecnológica.

4) Una función de integración de las personas en situación de desempleo, en particular de las personas en desempleo prolongado.”

El diálogo social en materia de formación que viene desarrollándose en Europa tiene resultados prácticos. Es el caso del “Marco de Acción para el Desarrollo Permanente de las Competencias y las Cualificaciones”, una contribución que han acordado la Unión de Confederaciones de la Industria y de las Organizaciones Empresariales de Europa (UNICE/UEAPME), la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y el Centro Europeo de Empresas Públicas y de Empresas de Interés Económico General (CEEP). Este documento se presentó al Consejo Europeo de Barcelona del pasado mes de marzo, y lo hemos recogido en el Anexo que aparece al final de este trabajo. Junto al Marco, los interlocutores sociales europeos han seleccionado varios casos que ilustran de manera particularmente interesante algunas de las prioridades identificadas en el marco europeo, entre ellas, el subsistema español de formación continua.

Por su parte, el Consejo Europeo de Barcelona al que nos referimos, solicitó que, tomando en cuenta la Estrategia Coordinada para el Empleo, se adoptara una Resolución sobre la educación permanente que ha dado lugar a la Resolución del Consejo de 27 de junio de 2002. En ella son aspectos prioritarios, entre otros:

- “proporcionar acceso a todas las personas, independientemente de su edad, a la educación permanente, incluso a acciones específicas dirigidas a las personas más desfavorecidas y a las que no hayan participado en la educación o la formación así como a los emigrantes, como vía para facilitar su integración social,
- proporcionar oportunidades para adquirir o actualizar competencias básicas, en particular sobre nuevas tecnologías de la información, idiomas, cultura tecnológica, capacidad empresarial y las ciencias sociales,
- la formación, contratación y actualización de profesores y formadores para el desarrollo de la educación permanente,
- la validación efectiva y el reconocimiento de las distintas formas de cualificaciones relativas al resultado de los aprendizajes formal, no formal e informal entre países y sectores educativos, mediante una mayor transparencia y una mayor garantía de la calidad,
- la información, orientación y asesoramiento de alta calidad y amplia accesibilidad orientados a grupos específicos en relación con las oportunidades de la educación permanente y sus consecuencias,
- alentar la representación de los sectores correspondientes, incluido el de la juventud, en las redes y estructuras existentes que trabajan en este ámbito”.

EL DIÁLOGO SOCIAL Y LA CONCERTACIÓN EN ESPAÑA: UN PANORAMA GENERAL

La concertación española de finales de los años setenta y principios de los ochenta fue un mecanismo que surgió directamente de la instauración del sistema democrático en las relaciones laborales.

En efecto la Constitución de 1978, junto a la ley de libertad sindical aprobada el año anterior, significó, básicamente, dos cosas:

- El reconocimiento de la existencia de intereses propios de las empresas y de los trabajadores. Estos intereses, son independientes de los que el Estado recoge en sus políticas, y, además, pueden ser contrapuestos entre sí, lo que entraña el reconocimiento del conflicto colectivo.
- El reconocimiento de la capacidad de los sindicatos y las asociaciones empresariales para representar y defender esos intereses, es decir, como sujetos de la autonomía colectiva con capacidad normativa a través de los convenios colectivos.

Señalamos esto ya que, durante el franquismo, que es referencia obligada, las relaciones laborales se habían caracterizado por un fortísimo dirigismo estatal. Por esta razón la Constitución de 1978 da *“un enorme papel a los interlocutores sociales en España. Estamos (contemplados) en el Artículo Séptimo de la Constitución, Título Preliminar, junto a la Bandera, el Estado, la Monarquía, el Rey, etc. No es algo que se produzca con frecuencia... pocas constituciones se refieren a los sindicatos y patronales dándoles ese papel tan protagonista”*.¹⁵

Ahora bien, hay que decir que esta “reconstrucción”¹⁶ de las relaciones laborales sobre una base de representación de intereses, estuvo muy marcada tanto por la herencia y el momento históricos, como por la situación política, económica y social que España atravesaba en aquel momento.

15 Márquez Sánchez, L. F., “Modelos de relaciones laborales y desarrollo económico”, 1998; Durán López, F., *El diálogo Social y su institucionalización en España e Iberoamérica*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1998.

16 Martín Valverde, A.

Por lo que se refiere a la economía, la crisis del petróleo se dejó sentir en España con cierto retraso en relación a otros países, 1974, pero, cuando lo hizo, fue con toda la contundencia que reflejan variables tan sensibles como una inflación que llegó a dispararse hasta un 24,5% tres años después o el desenfrenado crecimiento del desempleo que, entre 1975 y 1985, pasó del 4,4% a un pavoroso 22%. Así las cosas, la transición política coincide en el tiempo con una crisis económica, que, a decir de muchos, supuso algunos de los momentos más terribles de nuestra historia económica reciente y vio, además, crecer enormemente la conflictividad social.

Obviamente, el momento determinaba que fueran las reformas políticas las que centrasen la mayoría de los esfuerzos gubernamentales. De este modo, el coste social y económico de la crisis, que hubiera requerido muy firmes medidas laborales y económicas para atajarlo de una manera eficaz, se tradujo en una conflictividad laboral insostenible (170 millones de horas de trabajo perdidas en 1979), en la politización de las demandas sociales y en la transferencia de todos estos costes hacia la actividad de unas empresas intensivas en trabajo que, con una mano de obra poco cualificada por lo general, estaban especializadas en productos de bajo contenido tecnológico y acostumbradas a operar en un mercado interno extraordinariamente protegido. A todo ello se añadía el desprecio que tradicionalmente mantenía la sociedad española hacia la actividad empresarial.¹⁷ Esto facilitaba que algunos sectores políticos y sociales quisieran hacer del empresario, perfilado como un codicioso personaje, cabeza de turco de la crisis.

*“La concertación social de los años ochenta nace para evitar (la) conflictividad, para establecer reglas que la eviten, pero sobre todo nace para afrontar la crisis.”*¹⁸ Entre los años 1979 y 1986 el gobierno, los sindicatos y las organizaciones empresariales acordaron o concertaron una serie de pactos, unas veces sociales (tripartitos) y otras interconfederales (entre los propios interlocutores sociales), que se caracterizaron por tratar de compatibilizar las estrategias e intereses sindicales y empresariales con las medidas políticas gubernamentales contra la crisis (contención de la inflación, creación de empleo...).

17 “En España se considera el capital bajo un punto de vista completamente distinto que en otras naciones. Aquí el capital es sinónimo de ahorro inmobiliario, destinado exclusivamente a producir una renta, que proporciona la opulencia o sirve de garantía contra la miseria; si alguna vez se expone es para correr los riesgos de la usura o los albures del juego; nunca para que se reproduzca por medio del progresivo y regular desarrollo de la industria. En España el capital es instrumento de holganza; en otras partes es instrumento de trabajo. Esta es la misión que debe cumplir, si se quiere que un país llegue al más alto grado de prosperidad.” *Gaceta de los Caminos de Hierro*, 1858.

18 Márquez Sánchez, L. F., “Modelos de relaciones laborales y desarrollo económico”, 1998; Durán López, F., *El diálogo Social y su institucionalización en España e Iberoamérica*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1998.

El valor añadido de esta concertación viene dado, precisamente, por esa función que Víctor Tokman señala al diálogo y a la concertación: que hace más efectivas y estables las políticas. En lo laboral se respetan mucho más los compromisos que pactan las partes y, por ello, los acuerdos se cumplen con mucha más facilidad, que lo que viene impuesto que, generalmente, retrasa una situación de conflicto que queda latente.

A grandes rasgos, la temática que se aborda en esta concertación es la regulación del mercado de trabajo a través de leyes pactadas entre los empresarios y los sindicatos: Estatuto de los Trabajadores, horarios máximos anuales, política salarial y de otras rentas...

El grado de consecución de estos acuerdos ha sido alto, aunque los cambios acelerados del entorno económico favorecen el que siempre existan temas pendientes de indudable importancia. La concertación de los ochenta supuso, como decimos, avances indiscutibles en las relaciones laborales. Estos avances tuvieron su reflejo en la reducción de la conflictividad laboral o en la progresiva extensión de la presencia institucional de los interlocutores sociales. Son muchos los aspectos puntuales que cabría citar, pero todos ellos pueden resumirse en que la concertación social fue, sin duda, uno de los pilares de lo que se ha dado en llamar la transición económica española: inversión en la industria, modernización de equipos y de infraestructuras, acometimiento de profundas reformas estructurales y laborales (por ejemplo, las sucesivas reformas del Estatuto de los Trabajadores se han dirigido a dotar de más flexibilidad a los mecanismos jurídicos de las relaciones laborales), inversión en mejorar las cualificaciones y las competencias de la población activa, reformas de las políticas educativas...

Por último hay que destacar que en todo este proceso subyace otro factor, es cierto que evidente, de una enorme relevancia. A él se hacen pocas referencias expresas, pero no podemos dejar de destacarlo aquí: el profundísimo cambio de cultura experimentado tanto entre los empleadores y sus asociaciones como entre los trabajadores y sus sindicatos. Este cambio cultural no es otro que el paso de una perspectiva de confrontación hacia otra de colaboración. Y es que hoy compartimos un convencimiento absoluto de que solo desde la responsabilidad y desde el compromiso de todos y de cada uno de nosotros, pueden crearse condiciones estables para el progreso económico y social.

El clima de diálogo social producto de esta cultura no excluye el conflicto. Obviamente no sería sano ni realista. Los paréntesis que se dan en este clima de concertación no son lo habitual, aunque tampoco son excepciones aisladas en el tiempo. El conflicto existe, pero el diálogo social permite darle cauces de solución más sosegados que es de lo que se trata.

Los productos de la concertación social de los ochenta fueron:

- El **Acuerdo Básico Interconfederal** (ABI) alcanzado en 1979 entre la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Unión General de Trabajadores (UGT). En él se sentaron las bases relativas a las normas de derecho colectivo del futuro Estatuto de los Trabajadores (1980).
- En 1980 el **Acuerdo Marco Interconfederal** (AMI) firmado por UGT y CEOE, acometía, junto a los aspectos genéricos o estructurales de la futura negociación colectiva, compromisos para la negociación colectiva como los salarios, la productividad, los derechos sindicales o el tiempo de trabajo. Su resultado más visible fue el descenso en un 60% en la conflictividad laboral. Este Acuerdo señalaba, ya entonces, que entre los factores que inciden en la productividad están la cualificación y la adaptación de la mano de obra, sin embargo no preveía actuaciones concretas en este campo.
- El **Acuerdo Nacional de Empleo**, ANE, (1981), suscrito entre el Gobierno, CEOE, UGT y CCOO, sentaba las bases de la política socioeconómica para los años 1981 y 1982, marcaba criterios de moderación salarial y apuntaba nuevas formas de contratación laboral temporal que perseguían flexibilizar la extrema rigidez del marco jurídico laboral. Además, en él, se previó una colaboración entre CEOE y el Instituto Nacional de Empleo por la que se suscribió un convenio “para la creación de puestos de trabajo, en prácticas o para la formación, orientados, fundamental y básicamente, a jóvenes sin primer empleo”.
- En 1983 UGT, CCOO y CEOE, alcanzan el **Acuerdo Interconfederal** (AI). Este Acuerdo, además de incluir un compromiso de moderación salarial, trata de impulsar que la negociación colectiva se plasme en una progresiva sustitución de la vieja normativa laboral por Convenios Sectoriales.
- En 1984 el Gobierno, CEOE, la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y UGT firmaron el **Acuerdo Económico y Social** (AES). Este acuerdo, al igual que el AMI, por una parte planteaba una serie de reformas estructurales y medidas relativas a materias tan distintas como la política fiscal o la formación profesional. Fijaba, además, las pautas para la negociación colectiva.

El Acuerdo Económico y Social de 1984, que trataremos con más profundidad en el capítulo siguiente, fue el último gran pacto de esa concertación social global tan característica de las relaciones laborales en la España de la transición. A partir de ese momento, y como consecuencia de las dificultades que surgieron entre el Gobierno socialista y los sindicatos, la concertación social dio paso en los noven-

ta, tal y como señala Antonio Martín Valverde, a una “serie de acuerdos monográficos de concertación”.

Entre esta serie de Acuerdos podemos citar:

- El **Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC)**, pactado en 1996 por CEOE, CEPYME, UGT y CCOO. Desarrolla un sistema de solución de los conflictos colectivos laborales que puedan surgir entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones. Para su aplicación se crea el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, SIMA.
- El **Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo**, firmado por CEOE, CEPYME, UGT y CCOO en 1997, que se centra en las modalidades de contratación y en la modificación de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas con la finalidad de mejorar la competitividad de las empresas y del empleo reduciendo la temporalidad.
- También en 1997 se firma el **Acuerdo Interconfederal sobre cobertura de vacíos**. Su finalidad es cubrir los vacíos normativos que en materia de estructura profesional y salarial, promoción de los trabajadores y régimen disciplinario, generó la desaparición en 1995 de las Ordenanzas Laborales. Estas Ordenanzas eran normas heredadas del régimen anterior, y por tanto no habían emanado de procesos de negociación colectiva, que regularon la mayor parte de las relaciones y condiciones laborales en las empresas y el sistema de clasificación profesional. Se trataba, pues, de normas anacrónicas en un sistema de relaciones laborales basado en la autonomía colectiva.
- Ese mismo año, se firma el **Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva** que persigue racionalizar la estructura de la negociación, muy atomizada, articulando sus diversos niveles en función de qué materias se trate: estructura profesional, estructura laboral, jornada, movilidad.
- En 2001, y con el objetivo de consolidar el Sistema de la Seguridad Social, CEOE, CEPYME, CCOO y el Gobierno firmaron el **Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social**. Las partes acuerdan una serie de reformas de los modelos de Seguridad Social en función de la evolución de las necesidades sociales, que incidirán positivamente en los dos puntos de apoyo esenciales del Sistema: el crecimiento económico y la creación de empleo.
- El año 2001 CEOE, CEPYME, UGT y CCOO firman el **Acuerdo para la Negociación Colectiva (ANC)**, en el que se incluyen los criterios y recomendaciones comunes para abordar la negociación de los convenios colectivos, relati-

vos al crecimiento, mantenimiento y estabilidad del empleo, al uso de mecanismos de flexibilidad interna (como la jornada, la clasificación o la movilidad profesional), a la formación y cualificación de los trabajadores, etcétera.

Dejamos para el final mencionar, dentro de estos acuerdos monográficos de concertación, los **Acuerdos Nacionales de Formación Continua** (ANFC) (renovados por segunda vez en diciembre de 2000) que desarrollaremos en los capítulos siguientes.

UNA APROXIMACIÓN AL SISTEMA ESPAÑOL DE FORMACIÓN PROFESIONAL

El **Acuerdo Económico y Social** de 1984 es el pacto social del que arrancan las profundas reformas que ha protagonizado a lo largo de las dos últimas décadas el Sistema Español de Formación Profesional.

El AES se firma en un momento, como ya hemos visto, en el que la situación del empleo en España era delicadísima. Se encuadraba por lo tanto, en el objetivo prioritario de la política económica de aquel momento que no era otro que crear empleo. Este objetivo hoy sigue manteniendo ese carácter pese a la enorme mejora que ha experimentado de los últimos años.

El Gobierno, CEOE, CEPYME y UGT acordaron en él diversos compromisos en materia fiscal, económica, de protección por desempleo, contratación laboral... y de formación profesional. Con ellos se pretendía relanzar la inversión, alcanzar un clima de confianza que beneficiase a las actividades económicas y, a la ya mencionada, creación de empleo.

Por lo que a la formación profesional se refiere, *"las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo en España deriva del alejamiento de la Formación Profesional respecto de las necesidades auténticas de la mano de obra(...)La solución de los problemas que tiene planteada la formación profesional reglada y ocupacional, así como la necesidad de potenciar la eficacia de las acciones de este tipo, deberá basarse en una adecuada conexión de la formación profesional con los nuevos requerimientos del mercado de trabajo, en la puesta en marcha de estudios rigurosos de carácter prospectivo sobre las necesidades formativas en colaboración con las Organizaciones Empresariales y Sindicales, en la coordinación de competencias administrativas y en una eficaz distribución y aplicación de los recursos económicos destinados a estos fines. (...)*

Para dar una nueva orientación a la Formación Profesional e impulsarla con sentido operativo(...), será preciso:

- a) incrementar sustancialmente la investigación del mercado de trabajo

- b) incorporar a los agentes sociales, empresarios y trabajadores a los objetivos y actuaciones de la formación profesional
- c) integrar la formación profesional en los programas de empleo
- d) coordinar la oferta pública y privada en este campo”.

El AES también fijaba el porcentaje que, sobre los salarios que pagan las empresas, debía destinarse a la Cuota de Formación Profesional con la que se financia la formación de la población activa. El porcentaje global de esta cuota es, hoy día, el 0,7% sobre la base de accidentes laborales y enfermedades profesionales. De este 0,7%, un 0,6% lo paga la empresa y el 0,1% restante el trabajador. El AES, por último, adelanta la elaboración por el Instituto Nacional de Empleo, INEM, de una serie de actuaciones que darían lugar, en 1985, al Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, Plan FIP, del que hablaremos más adelante.

En términos prácticos este Acuerdo significó que, en adelante, la Política de Formación Profesional iba a tener uno de sus pilares fundamentales en el diálogo social. De hecho, contemplaba la creación, que tuvo lugar en 1986,¹⁹ del Consejo General de la Formación Profesional.

Este Consejo es un órgano consultivo tripartito²⁰ adscrito al Ministerio de Trabajo que asesora al Gobierno en materias formativas. Fue el primero de los órganos consultivos en los que empezaron a participar institucionalmente los interlocutores sociales. Su labor fundamental consiste en elaborar y proponer al Gobierno, para su aprobación, el Programa Nacional de Formación Profesional que contiene las directrices básicas de la Política de Formación Profesional.

El AES, además, concretaba una serie de medidas alusivas a la Formación Profesional Reglada y Ocupacional que tienen como denominador común ampliar los niveles e intensidades de colaboración entre los Ministerios de los que cada una depende (Educación y Trabajo respectivamente) y los interlocutores sociales, para hacerlas más permeables a los cambios y necesidades del mercado de trabajo.

El Consejo General de la Formación Profesional acordó en 1993 el Primer Programa Nacional de Formación Profesional que estuvo en vigor hasta 1996. A grandes rasgos en él se planteaba (como también en el Nuevo Programa actualmente

¹⁹ Ley 1/1986, de 7 de enero.

²⁰ En 1997, se modificó la composición del Consejo General de la Formación Profesional para dar cabida en él, junto al Ministerio de Educación y Cultura, al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y a los Interlocutores Sociales, a las Comunidades Autónomas. Lo conforman 38 vocales de la Administración Pública, (19 de la Administración Central y 19 de las Comunidades Autónomas y Ceuta y Melilla), 19 por la parte empresarial y otro tanto por la sindical. Posteriormente, la Ley 14/2000 de 29 de diciembre, ha introducido variaciones en el tiempo de duración de la Presidencia y Vicepresidencia del Consejo que pasa de uno a dos años.

en vigor) identificar la demanda de formación y renovar la oferta formativa, la creación del Sistema Nacional de las Cualificaciones y mejorar la calidad del sistema.

Hay que decir, que este Programa no alcanzó algunos de los objetivos que se había trazado debido, en gran parte, a que la falta de coordinación que existió entre los Ministerios de Trabajo y de Educación hizo imposible vertebrar los distintos subsistemas de formación profesional en torno a un Sistema Nacional de Cualificaciones.

De este Programa vamos a destacar, también, que sólo contemplaba como subsistemas formativos integrantes del Sistema Nacional de Formación Profesional a la formación reglada o inicial y a la ocupacional. Aunque el año anterior, 1992, los interlocutores sociales y el Gobierno habían firmado los I Acuerdos Nacionales de Formación Continua, dirigidos a la formación de los trabajadores ocupados en las empresas, que dieron origen a un tercer subsistema, no había habido tiempo para su consolidación institucional. Este subsistema se desarrolla con más profundidad en el capítulo siguiente.

De esta manera, el Sistema Nacional de Formación Profesional, tal y como aparece recogido en ese Primer Programa, estaba compuesto por:

A. El subsistema de formación profesional reglada o inicial. Es el segmento formativo que se dirige a preparar a los jóvenes para su incorporación a la vida activa. Es competencia del Ministerio de Educación y de los organismos competentes de las Comunidades Autónomas que tienen transferida esta materia.

Fue profundamente modificado en 1990 por la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo,²¹ LOGSE. Una reforma cuyo objetivo era acercar el sistema educativo y la formación reglada a las nuevas exigencias demandadas por el entorno social y productivo, contribuir a la formación permanente y contemplar el más amplio marco de nuestra integración en Europa con sus horizontes de competitividad, movilidad y libre circulación de las personas entre los Estados miembros.

Antes de ser promulgada, esta Ley fue objeto de un largo periodo de consultas a las Administraciones Públicas e interlocutores sociales entre otras instancias. Los interlocutores sociales, que participan en el Consejo Escolar del Estado, formaron parte de un Grupo de Trabajo, que organizó el Consejo General de la Formación Profesional, en el que la Administración preparó el estudio para realizar esta reforma.

| 21 Ley Orgánica 1/1990 de 3 de octubre.

En el ámbito del sistema educativo, la formación profesional incluye la formación profesional de base y la formación profesional específica de grados medio y superior.

Durante la Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) y el Bachillerato, todos los alumnos reciben, junto con la educación, una formación profesional de base o formación básica de carácter profesional que supone un primer acercamiento al horizonte laboral.

Por lo que respecta a la Formación Profesional Específica, se trata de la formación profesional directamente orientada a la inserción en la vida activa. Está configurada como un conjunto de ciclos formativos que, con organización modular y duración variable, se constituyen por áreas de conocimiento teórico-prácticas en función de campos profesionales determinados. Estos ciclos se corresponden con la Formación Profesional Específica de Grado Medio, que prepara para una ejecución laboral cualificada, y con la de Grado Superior (técnicos y mandos intermedios). Las competencias adquiridas en estos ciclos se acreditan mediante los Títulos de Profesionalidad.

Su diseño y planificación arrancan de las necesidades específicas del sistema productivo que son analizadas a partir de estudios sectoriales. Para ello, se ha contado con los interlocutores sociales y se ha procurado huir de un modelo excesivamente teórico o académico, pasando a una formación basada en competencias. Estas competencias recogen las funciones que se desempeñan en las distintas ocupaciones, de manera que se aproximen más a la demanda real de las empresas al tiempo que preparen para afrontar las futuras actualizaciones que puedan darse en las nuevas tecnologías. Además, y para tratar de acercar esta formación a la empresa, se añade con carácter obligatorio, un módulo de formación en centros de trabajo (prácticas tuteladas) en cada ciclo formativo.

B. El subsistema de formación profesional ocupacional. Se dirige a los trabajadores desempleados para proporcionarles las cualificaciones que requiere el sistema productivo e insertarles o reinsertarles laboralmente. Es competencia del Ministerio de Trabajo que la gestiona a través del Instituto Nacional de Empleo, INEM, en cuyo Consejo General participan los interlocutores sociales, y de los organismos competentes de aquellas Comunidades Autónomas que tienen transferida esta competencia. Este subsistema se financia con cargo a la Cuota de Formación Profesional.

Se desarrolla principalmente a través del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, Plan FIP, inaugurado en 1985, el año siguiente a la firma del

AES. Actualmente está regulado en el Real Decreto 631/93, de 3 de mayo: el Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta las propuestas de las Comunidades Autónomas que tengan transferida la gestión, planifica las acciones a desarrollar y establece su distribución, a nivel estatal y de Comunidad Autónoma, por especialidades formativas y colectivos prioritarios. Arranca del análisis las características del desempleo y de las necesidades de formación en las diferentes Comunidades Autónomas y sectores productivos. Esta planificación es informada, antes de su aprobación, por la Comisión Permanente del Consejo General de Formación Profesional. Después, las Comunidades Autónomas programan las acciones.

Las competencias adquiridas a través de este subsistema se acreditan mediante los Certificados de Profesionalidad, que se regulan en el Real Decreto 797/95 de 19 de mayo.²²

El plazo de la vigencia del I Programa Nacional de Formación Profesional y de los I Acuerdos Nacionales de Formación Continua, I ANFC, finalizaba en 1996. Unos meses antes el Gobierno y los interlocutores sociales vuelven a replantearse y a negociar la política de formación profesional.

Resultado de aquellas negociaciones fueron el Acuerdo de Bases sobre Política de Formación Profesional²³ y los II ANFC. En el Acuerdo de Bases se pactaron las líneas y objetivos básicos de la política formativa y se concretaron los específicos de los, ahora ya tres, subsistemas:

“El Gobierno de la Nación, las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales, coinciden en el carácter estratégico de las políticas formativas y en utilizar la vía del diálogo social para establecer criterios, acordar políticas y disponer de los recursos económicos y técnicos precisos al efecto”

Este Acuerdo de Bases significó la incorporación del sistema de gestión de la formación continua al Sistema Nacional de Formación Profesional. Desde este momento, la formación continua se institucionaliza como un segmento formativo específico con objetivos propios, que está llamado a colaborar en los objetivos generales de la política de formación profesional. De manera que, a partir de 1996 ya podemos hablar de tres subsistemas formativos.

22 También prevé las correspondencias profesionales de los ciclos formativos a efectos de la expedición de los certificados de profesionalidad y las convalidaciones de los módulos profesionales de la Formación Ocupacional para contemplar los ciclos formativos de la Reglada.

23 El Acuerdo de Bases fue firmado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el Ministerio de Educación y Cultura, las Organizaciones Empresariales CEOE y CEPYME y las sindicales UGT y CCOO.

Sistema Nacional de Formación Profesional	
Formación Reglada o Inicial	Prepara a los jóvenes para su inserción en el mercado de trabajo
Formación Ocupacional	Adapta y mejora las competencias de los trabajadores desempleados
Formación Continua	Adapta y mejora las competencias de los trabajadores ocupados

Las líneas y objetivos básicos de la política formativa que se acordaron en el Acuerdo de Bases, fueron después desarrolladas por el Consejo General de Formación Profesional en el Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional. Este Nuevo Programa se aprobó en 1998 con el cometido prioritario de lograr *“la coordinación de las políticas de formación y los planes institucionales en la materia, buscando la coherencia de las cualificaciones profesionales facilitadas por los subsistemas de formación profesional, con las competencias demandadas por el sistema productivo”*.

Recogiendo el testigo del I Programa, el Nuevo Programa se asienta sobre los siguientes pilares:

1. *La consideración de la Formación Profesional como inversión en capital humano.*
2. *La integración de la Formación Profesional con las políticas activas de empleo en clave comunitaria.*
3. *La participación de la Administración General del Estado, de los agentes sociales y las Comunidades Autónomas, dentro del Consejo General de Formación Profesional.*
4. *La creación del Sistema Nacional de Cualificaciones.*

Los objetivos básicos que se plantea este Programa son:

Objetivo primero: Creación del Sistema Nacional de Cualificaciones con participación de las Comunidades Autónomas. Este Sistema²⁴ abrirá las puertas a la formación permanente articulando las cualificaciones o competencias al-

24 El instrumento básico de este Sistema es el Catálogo Nacional de Cualificaciones. Se trata de una definición técnica de las cualificaciones que describe sus unidades de competencia. Este Catálogo será el referente común de todas las Administraciones Públicas con competencias para emitir Títulos de formación profesional y Certificados de Profesionalidad, para desarrollar los itinerarios formativos correspondientes y elaborar y realizar las pruebas para obtenerlos. Este Catálogo se organizará, a su vez, en módulos formativos que articulará un Catálogo Modular de Formación Profesional.

canzadas a través de los tres subsistemas formativos o por otros cauces. Permitirá establecer qué niveles de extensión y características de la competencia profesional deben alcanzarse en los distintos ámbitos de la actividad productiva. De esta manera, a la vez que se satisfarán las necesidades de producción de bienes y servicios, se animará a las personas a construir y progresar en su cualificación profesional y se estimulará a los empresarios y organizaciones empresariales y sindicales a reconocer y validar en el marco de la negociación colectiva las cualificaciones conseguidas.

Objetivo segundo: Profesionalizar para la inserción a través de empresas.

Objetivo tercero: Desarrollar un sistema integrado de información e inserción profesional.

Objetivo cuarto: Garantizar la calidad de la formación profesional, su evaluación y seguimiento.

Objetivo quinto: Marco y Dimensión Europea de la formación profesional.

Objetivo sexto: Programar la oferta a grupos con necesidades específicas.

Como consecuencia de este Nuevo Programa, en 1999 se creó el Instituto Nacional de las Cualificaciones²⁵, INCUAL. El INCUAL es el órgano técnico de apoyo al Consejo General de la Formación Profesional. Su órgano rector es la Comisión Permanente de este Consejo, lo que garantiza una participación adecuada y permanente de las Administraciones competentes y de los interlocutores sociales.

Cabe destacar entre sus funciones:

- Proponer el establecimiento y gestión del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como determinar los criterios que definirán los requisitos y características que deben reunir las cualificaciones profesionales para ser incorporadas al Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- Establecer la metodología de base para identificar las competencias profesionales y definir el modelo que debe adoptar una cualificación profesional para ser incorporada al Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- Proponer un sistema de acreditación y reconocimiento profesional.
- Establecer el procedimiento que permitirá corresponsabilizar a las Agencias o Institutos de Cualificaciones que puedan tener las Comunidades Autónomas y a los agentes sociales, tanto en la definición del Catálogo de Cualificaciones Profesionales, como en la actualización de las demandas sectoriales.

²⁵ Real Decreto 375/1999 de 5 de marzo.

- Establecer los criterios que regularán los métodos básicos que deben observarse en la evaluación de la competencia y en el procedimiento para la concesión de acreditaciones por las Autoridades competentes, así como proponer los procedimientos para establecer las modalidades de acreditación de competencias profesionales del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y para su actualización.

En junio de este año 2002, se ha aprobado la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.²⁶ Se trata de un marco para el aprendizaje permanente en el que se encuadran de forma coherente la formación profesional reglada o inicial, la ocupacional y la continua, además de los aprendizajes informales. Con el objetivo de ordenar los tres subsistemas en un sistema integral que, además esté relacionado con el empleo, la Ley crea el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional inspirándose en la igualdad de acceso a la formación profesional, la colaboración de los agentes sociales con los poderes públicos o la adecuación de las cualificaciones a los criterios de la Unión Europea para facilitar la libre circulación de trabajadores. A todo ello se añade un especial interés por promover la colaboración con las empresas, la Universidad, las Comunidades autónomas y otros organismos y entidades. Además, la Ley configura el Catálogo Nacional de Cualificaciones, modular y flexible, que tomará en cuenta las medidas que establezca el Plan Nacional de Acción para el Empleo. Por último, sienta las bases para organizar la información y orientación profesionales, así para el establecimiento y coordinación de los procesos de evaluación de la calidad del Sistema Nacional de Cualificaciones.

Esta es, a muy grandes rasgos, la descripción del Sistema Nacional de Formación Profesional y de las actuaciones que se están llevando a cabo en él.

No cabe duda de que el diálogo social, la colaboración y el acuerdo de las asociaciones empresariales y los sindicatos con el Gobierno a través de diferentes instituciones, ha tenido a lo largo de estos años unos resultados positivos indiscutibles. A algunos de ellos nos vamos a referir cuando estudiemos el subsistema de formación continua. No obstante no todo son logros en este campo.

Tendremos que estar muy atentos a lo que dé de sí esta Ley, porque, hasta hoy, no cabe decir que la política de formación profesional esté teniendo todo el impulso que cabría esperar en algo tan importante, tan acordado y, sobre todo, tan urgente.

²⁶ Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio. En el Proyecto de Ley que precedió a su redacción definitiva, participaron los Ministerios de Educación y de Trabajo, las Comunidades Autónomas y los interlocutores sociales.

Como ya hemos comentado anteriormente, los datos sobre la evolución de la formación profesional no son alentadores. Siguen siendo minoría los alumnos que se decantan por cursar formación profesional, pese a que muchas de sus titulaciones cuentan con buenos niveles de inserción laboral, porque la sociedad sigue valorando mucho más la universidad que la formación profesional. La idea de que solo una carrera universitaria garantiza el empleo está profundamente instalada en la mentalidad social. Seguramente ni la Administración ni los interlocutores sociales estamos siendo capaces de trasladar a la sociedad que el mercado de trabajo necesita con premura las cualificaciones y competencias más prácticas de la formación profesional.

No se trata aquí de mantener posturas maniqueas, de decantarse por la formación en detrimento de las enseñanzas universitarias. De lo que se trata es de decir a la sociedad, a las personas, que para acceder al empleo y permanecer y progresar en él, son válidas las dos. Que deben ser las metas que cada individuo se trace las que determinen su elección y no la búsqueda de unas garantías que, desde luego hoy, no ofrece el mero hecho de poseer una titulación universitaria.

También deberíamos ser capaces de trasladar a las empresas que la formación profesional asegura, sin ninguna duda, las cualificaciones y competencias que imparte. Insistir y mejorar en la información y orientación profesional, en el mayor acercamiento de la formación y las empresas, es, esencial.

Otras muchas actuaciones no menos importantes llevan programadas casi una década, es el caso del Sistema Nacional de Cualificaciones al que acabamos de referirnos. La Ley de Formación Profesional recién aprobada da cuenta, sobre todo, de que algo se está moviendo.

Hay que decir también, que el programa lleva en vigor desde 1998 y que esta recientísima Ley es, junto con la creación del INCUAL, uno de los pocos resultados prácticos que ha habido. Aquí somos responsables, en mayor o menor medida, el Gobierno y los interlocutores sociales. El Nuevo Programa no hace otra cosa que recoger las voluntades y compromisos que hemos acordado unos con otros. Y, sin embargo, este Programa envejece sin que hasta el momento se hayan realizado avances realmente tangibles que demuestren a la sociedad que la formación profesional está respaldada por la Administración, los interlocutores sociales y las empresas. Esta es la única manera de que los ciudadanos la vean, no solo como alternativa a la universidad, sino además como un mecanismo que está permanente preparado para mejorar su empleabilidad.

El Nuevo Programa termina su vigencia en el mes de diciembre de 2002 y este será un buen momento para reflexionar y sacar aprendizajes de la situación, un tanto agónica, que ha padecido desde su aprobación para poder corregirla en el futuro.

EL SUBSISTEMA ESPAÑOL DE FORMACIÓN CONTINUA: UN PACTO SOCIAL POR LA COMPETITIVIDAD

Como hemos visto, la formación continua se configura formalmente como subsistema del Sistema Nacional de Formación Profesional en el Acuerdo de Bases sobre Política de Formación Profesional de 1996. En 1998 el Nuevo Programa Nacional recogía expresamente este hecho cuando señalaba que *“la formación continua, que no fue contemplada en el anterior Programa de Formación Profesional, pasa a ser uno de los pilares fundamentales del mismo(...). El Programa reconoce la importancia de la formación continua para la competitividad de las empresas, la mayor estabilidad en el empleo y la integración y cohesión social...”*. Es, por tanto, el segmento formativo de más reciente regulación y sistematización.

Los objetivos específicos que este Nuevo Programa encomienda al subsistema de formación continua son:

“Primero: desarrollar la formación profesional continua para una mayor profesionalización e integración con el resto de los subsistemas”. Algunas de las medidas que el Nuevo Programa prevé para dar cauce a este objetivo son:

- a) Desarrollar el protagonismo, en la gestión de la Formación continua, de los agentes sociales, las empresas y los trabajadores de conformidad con los acuerdos que existan.
- b) Potenciar el tratamiento, en la negociación colectiva, de la formación profesional de los trabajadores ocupados, a través de carreras profesionales, favoreciendo la inclusión de cláusulas en los convenios que se pacten que propicien su desarrollo y una mayor inversión en formación, para facilitar itinerarios formativos.
- c) Establecer objetivos y prioridades de modo que se conjuguen adecuadamente los ámbitos territorial y sectorial de actuación, mediante la elaboración de criterios emanados de la negociación colectiva.
- d) Poner a disposición de los órganos paritarios constituidos en la negociación colectiva, en sus respectivos ámbitos, los medios e instrumentos necesarios para que formulen propuestas en relación al establecimiento de niveles de

Formación continua para su certificación en correspondencia con el Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales.

“Segundo: *establecer la certificación de acciones de formación continua, en relación al sistema nacional de cualificaciones, mediante su integración en el sistema de certificados profesionales. (...)”*

“Tercero: *fomentar la formación de la población ocupada como instrumento esencial de una mayor competitividad de las empresas y del tejido empresarial, mayor estabilidad en el empleo y como factor de integración y cohesión social, estableciéndose como prioridades”* las siguientes medidas:

- a) Favorecer el reconocimiento social y potenciar con cuantos medios resulte necesarios los dispositivos establecidos sobre Formación continua.
- b) Propiciar la formación relacionada con la transferencia tecnológica de las empresas de tecnología avanzada hacia la pequeña y mediana empresa mediante fórmulas de colaboración para el desarrollo de actividades formativas conjuntas.
- c) Favorecer el acceso de los trabajadores de las PYMES (especialmente los de las microempresas) a las diferentes iniciativas formativas.
- d) Incrementar la participación en las iniciativas formativas de aquellos colectivos de trabajadores con mayores riesgos de inestabilidad o exclusión de empleo: mujeres, mayores de 45 años, trabajadores temporales, trabajadores con bajos niveles de cualificación y trabajadores autónomos y agrarios.
- e) Favorecer los programas sectoriales que dispongan de una oferta integrada de Formación continua.
- f) Estudiar fórmulas de incentivo de la inversión empresarial en formación profesional, teniendo como referencia modelos existentes en la Unión Europea, si bien un primer paso debería ser el de priorizar aquellos planes formativos que contemplen cofinanciación por parte de las empresas.

“Cuarto: *perfeccionar los procedimientos de seguimiento y evaluación de la formación continua. (...)”*

La formación continua, sin embargo, ya existía como una tipología formativa específica en los ochenta. Estaba inscrita en el ámbito de la formación ocupacional, Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional que, en sus inicios, 1985, abarcaba a todo el colectivo de los trabajadores en activo. Ese Plan se financiaba a partir de la cuota que, sobre los salarios, pagaban (y pagan) las empresas y los trabajadores ocupados. Sin embargo, las cantidades que se recaudaban con ella apenas sí revertían en los trabajadores ocupados al destinarse, casi íntegramente, a los desempleados. Y, es que, esa terrible evolución del desempleo a la que, lamentablemente, tanto nos estamos refiriendo, amparaba la adopción de políti-

cas más pasivas, más defensivas, que concentraban gran parte de sus esfuerzos en los desempleados. Hoy, afortunadamente, las políticas de empleo han dado un giro y se afrontan desde el refuerzo de la competitividad de las empresas, del crecimiento económico y de la adaptabilidad de los trabajadores ocupados.

La formación de los trabajadores ocupados, la formación continua era, pues, un segmento formativo completamente residual y estaba vinculado a cambios funcionales puntuales o a los entrenamientos de los trabajadores recién contratados. Este carácter residual no tenía su única causa en el planteamiento formativo de la administración laboral. Tampoco en el sector privado existía un hábito formativo como tal. Entre las PYMEs era prácticamente inexistente y tan solo las grandes empresas con tradición formativa invertían recursos en formar a sus trabajadores. Por lo tanto, la incidencia de la formación continua era muy desigual entre las distintas empresas, sectores y territorios.

Así las cosas, en 1993, la Encuesta de Coste Laboral señalaba que España se situaba en el último lugar de la Unión Europea en inversión en formación continua: frente al 1,5% del coste laboral que, como media, invertían en formación las empresas europeas, las españolas invertían tan solo un 0,2%. Como consecuencia, las tasas formativas de la población ocupada que vemos en el cuadro siguiente, eran muy pobres

Ocupados que cursan estudios relacionados con alguna actividad o profesión como porcentaje de los ocupados totales	
1987	1.50%
1988	1.53%
1989	1.77%
1990	1.89%
1991	2.01%

Fuente: EPA

A las altas tasas de desempleo y la escasa actividad formativa de los ocupados, se sumaban otros elementos perturbadores del mercado de trabajo:

- Bajas tasas de ocupación de la población española.
- La fuerte descapitalización de la población activa: cualificaciones sin utilizar y sin renovar, obsolescencia... que produce el desempleo.
- Una sociedad que buscaba, y busca, como ya hemos comentado, en las carreras universitarias una garantía contra el desempleo en detrimento de la formación profesional.

- El envejecimiento de la población, de la ocupada en particular. Sin acceso a una formación periódica, la renovación de las cualificaciones de los trabajadores ocupados es completamente insuficiente. Por otra parte, es precisamente entre los adultos de mayor edad donde se dan los niveles educativos más bajos.

Entre tanto, como consecuencia del Acuerdo Económico y Social y de la subsiguiente creación del Consejo General de la Formación Profesional, la actuación de los interlocutores sociales en materia formativa había experimentado un cambio de naturaleza. Sus actuaciones fueron sobrepasando, en parte gracias a esa participación institucional, la mera ejecución de las acciones formativas previstas en el Plan FIP hasta llegar a la planificación de la política formativa.

Paralelamente se acercaba al momento de nuestra plena integración en Europa, 1992, y nuestras políticas y prácticas públicas iban adaptándose a las europeas. En ellas, como hemos visto, se potenciaba el papel de los interlocutores sociales en la formación profesional y se enfatizaba la necesidad de desarrollar la formación continua en los Estados miembros.

En ese estado de cosas, en octubre de 1991, el Consejo General de la Formación Profesional acuerda constituir una mesa de negociación para tratar de una manera específica la situación de la formación continua.

Surgieron así los I Acuerdos Nacionales de Formación Continua, I ANFC, que firmaron los interlocutores sociales y el Gobierno en diciembre de 1992. En estos Acuerdos, que encajan en esa categoría de acuerdos monográficos de concertación a la que hemos aludido, se pacta crear un sistema de gestión y de distribución de ayudas a las empresas para formar a sus trabajadores:

“En línea con lo que ocurre en los países de nuestro entorno, los Acuerdos que han suscrito el Gobierno y las organizaciones profesionales de mayor representatividad suponen el inicio de una nueva etapa en la que el modelo organizativo de la formación profesional continua de los trabajadores ocupados se configurará bajo los principios básicos siguientes: autoorganización de los agentes sociales, gestión paritaria, competencia rectora de la negociación colectiva e impulso del sector productivo antes que una programación uniformadora central de las acciones formativas.”²⁷

Estos Acuerdos los componen un acuerdo Bipartito y otro Tripartito. El Bipartito es un acuerdo interconfederal que regula el funcionamiento del sistema de ayudas a

| 27 Presentación de los I ANFC.

la formación continua y el Tripartito es el acuerdo en el que el Gobierno pacta con los interlocutores sociales su financiación.

“Las modernas orientaciones en materia de formación profesional en el centro de trabajo recomiendan la integración de los planes de formación en la estrategia global de los planes de viabilidad de las empresas, y conceden a la Administración Pública un papel subsidiario de apoyo y orientación sin suplantar a empresarios y trabajadores en la asunción de las responsabilidades que les corresponden. Especialmente, desde instancias comunitarias, se ha destacado el papel que en esta materia debe jugar la concertación entre las autoridades nacionales y los interlocutores sociales.”²⁸

De ellos se ha dicho que marcan el inicio de una segunda etapa de la concertación social en España. En los comienzos de esta etapa, principios de los noventa, la concertación se desarrolla en el escenario de una fuerte recesión económica que, una vez más, repercutió gravemente en el empleo, pero que se remontó con más facilidad que la anterior. En esta etapa, el diálogo social se orienta hacia las necesidades sociales y económicas que brotan de un contexto económico mucho más dinámico e integrado en el ámbito internacional, hacia las que surgen de un sistema productivo muy presionado por las nuevas condiciones de la competitividad y de la empleabilidad. El orden laboral del nuevo sistema económico lleva una etiqueta: flexibilidad.

Los Acuerdos Nacionales de Formación Continua de 1992, configuran este subsistema formativo a partir de:

- Unos parámetros de regulación y de gestión que están completamente protagonizados por los interlocutores sociales y por el diálogo y la concertación social.
- Sus destinatarios y contexto: trabajadores que compaginan la formación con sus tareas profesionales en empresas que desarrollan un papel muy activo en la formación de su personal.
- Sus objetivos:
 - Perfeccionar y/o adaptar las cualificaciones de los trabajadores con acciones formativas de ciclo corto para mejorar su empleabilidad y para dotar a la empresa de un capital humano flexible que contribuya a su competitividad.
 - Incentivar a las empresas a invertir en formación.
 - Desarrollar la Formación continua entre las empresas, en particular las PYMEs, y los trabajadores de todos los sectores de nuestra economía y en todos los territorios con especial atención a colectivos como las mujeres, mayores de 45 y no cualificados.

| 28 | Acuerdo Tripartito en materia de formación de los trabajadores ocupados.

- Sistematizar los procesos formativos, esto es que sean periódicos y que las acciones formativas obedezcan a la realización de estudios de necesidades previos y que tras su ejecución sean evaluadas.
- Facilitar el desarrollo de nuevas actividades económicas.

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL SUBSISTEMA

Los Acuerdos Nacionales de Formación Continua que firman las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y los sindicatos UGT y CCOO (unos meses después se adhiere a ellos CIG²⁹) y los que firman con el Gobierno, tienen una duración de cuatro años, por lo que, antes de finalizar su vigencia, se abre un periodo de negociación para renovarlos.

Hasta el día de hoy han sido acordados los siguientes:

Acuerdos Bipartitos	Acuerdos Tripartitos	Vigencia	Entidad gestora
I ANFC	Acuerdo Tripartito en materia de formación de los trabajadores ocupados	1/1/1993 a 31/12/1996	FORCEM
II ANFC	Acuerdo Tripartito de Formación Continua	1/1/1997 a 31/12/2000	FORCEM
III ANFC	III Acuerdo Tripartito de Formación Continua	1/1/2001 a 31/12/2004	Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

Los principios de funcionamiento y las iniciativas que establecen estos Acuerdos, persiguen crear y extender la cultura formativa entre las empresas y los trabajadores a partir del valor añadido que aporta la concertación social a las políticas y, en especial, a las políticas activas de empleo. Por esta razón, en el sistema están presentes todos los agentes que tienen una responsabilidad y una participación directa en la formación: las empresas, los trabajadores y las organizaciones que los representan en todos los niveles en los que se desarrolla la negociación colectiva: empresas, sectores y territorios.

A esta forma de entender la gestión y desarrollo de este sistema de ayudas, obedece el que, entre los años 1993 y 2000, los ANFC optaran por un modelo paritario puro que llevaron a la práctica los interlocutores sociales firmantes. Sin embargo, y dado que los recursos financieros de los que se nutre este sistema son públicos,

| 29 La Confederación Intersindical Gallega.

ha resultado extremadamente complejo compaginar ese modelo de gestión con la normativa pública que rige las subvenciones. Esta situación motivó que, a la hora de negociar los II Acuerdos, se valorase la oportunidad de dar cierta cabida en el subsistema a la Administración, representada por el INEM. A lo largo de esos II ANFC, el papel de la Administración fue potenciándose gradualmente hasta que, finalmente, los III ANFC han inaugurado un modelo tripartito. Este nuevo modelo consolida el protagonismo de los interlocutores sociales en el desarrollo del sistema, así como su articulación en base a la negociación colectiva⁷. Este protagonismo se completa con una mayor incorporación de la Administración. Por ello, para gestionar este nuevo modelo, los III ANFC han creado la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo que sustituye a la Fundación para la Formación Continua, FORCEM, que ha venido gestionando el sistema desde 1993.

LOS PRINCIPIOS BÁSICOS DEL SUBSISTEMA

La iniciativa de los interlocutores sociales fue, como vemos, la clave que permitió sacar a la formación continua de su somnoliento estado. Junto a ella, su protagonismo en la regulación, ha sido el elemento decisivo que ha permitido crear, a lo largo de casi una década de existencia del subsistema de formación continua, una cultura formativa en nuestro tejido industrial.

Este protagonismo no se limita a los niveles más altos de la interlocución social. En efecto, el sistema ha dado cabida a todos los niveles en los que se desarrolla la negociación colectiva: sectores, territorios y empresas. Todo el tejido de empresas y de organizaciones de empleadores y sindicatos, ha tenido su propio espacio en el sistema y ha tenido la posibilidad de tomar iniciativas y decisiones sobre la formación. Pero lo más importante de todo es que han tenido la oportunidad de sensibilizarse con esta actividad y de valorar su importancia, por lo que se han implicado en ella hasta el punto de estar dispuestos a realizar los esfuerzos, que no son solamente económicos, que supone cualquier proceso formativo.

Junto a este principio básico del protagonismo de los interlocutores sociales y del diálogo social, figuran los siguientes:

- El principio de Unidad de Caja. Este principio, que rige el uso de los fondos para la formación que recauda la Tesorería General de la Seguridad Social, garantiza la equidad y solidaridad en la distribución de los recursos.
- Los fondos se distribuyen entre las diferentes iniciativas de formación siguiendo una lógica que los redistribuye de manera solidaria entre todos sus beneficiarios. Esto significa que no hay una devolución automática a cada empresa

de la cuota que ha pagado, sino que los fondos se reasignan a las empresas en función de diferentes criterios. Así el sistema facilita que las PYMEs puedan acceder a una formación de calidad. Con un sistema puramente devolucionista, para muchísimas PYMEs, y en particular microempresas, esto no sería posible.

- **Formación de demanda.** La eficacia de la formación continua depende completamente de su conexión a las necesidades del sistema productivo y de su adaptación al escenario en el que se realiza. El modelo de formación de demanda que caracteriza este subsistema consiste, sencillamente, en que son las propias empresas y los trabajadores o sus organizaciones quienes, en las solicitudes de ayudas que presentan a la Fundación, determinan qué acciones formativas van a realizar. Es decir, el sistema no hace una oferta de acciones formativas ni tampoco las imparte. Se limita a financiar, siempre que cumplan una serie de requisitos formales y de calidad, aquellas iniciativas que se le presentan.
- **Flexibilidad.** Para que un sistema de gestión de ayudas pueda dar cabida a las peculiaridades de todas las empresas y trabajadores, a sus particulares modelos de desarrollo de los recursos humanos o las necesidades propias de cada uno de los sectores de actividad económica y territorios, necesita ser muy flexible. Este principio permite a las empresas elegir qué trabajadores van a participar en las acciones formativas, dónde van a llevarse a cabo o cómo y cuándo se van a desarrollar

LA FINANCIACIÓN DEL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN CONTINUA

Como ya sabemos, la cuota de formación profesional pagada a través de los salarios por las empresas y los trabajadores, financia la formación de los trabajadores en activo. Los fondos recaudados con ella se reparten entre el subsistema de formación profesional ocupacional y el de formación profesional continua.

Esta cuota, hoy día, supone el 0,7% de la base de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Cotizar por esta cuota es una obligación que rige únicamente en el caso de los trabajadores afiliados al Régimen General de la Seguridad Social, que son la inmensa mayoría de los asalariados.

Durante los I ANFC la parte que de esta cuota se afectaba a la formación continua fue aumentando progresivamente desde un 0,10% en 1993 hasta llegar al 30% en 1996. A la puesta en marcha de los I ANFC la demanda formativa que había era

bastante baja. De hecho, hasta 1995 los fondos fueron más que suficientes para darle respuesta. En 1996, y después de tres años en los que FORCEM realizó fuertes campañas de difusión de los ANFC y del valor estratégico de la formación continua, la demanda superó por primera vez los fondos disponibles.

Durante los II ANFC, el porcentaje de cuota afectado a la formación continua permaneció constante en un 0,35% como consecuencia de la propia estabilidad que alcanzó el subsistema. Estos II Acuerdos ampliaron los colectivos de trabajadores que podían beneficiarse de las ayudas. Junto a los trabajadores afiliados al Régimen General de la Seguridad Social, empezaron a formarse con cargo a las ayudas, los trabajadores autónomos, los afiliados al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS). Estos nuevos colectivos están exentos de la obligación de cotizar por formación profesional. Por esta razón, el 0,35% de la cuota destinado a financiar la formación continua se dividía en dos bolsas: un 0,30% se adscribía a la formación de los asalariados de Régimen General y el 0,05% restante, al que se sumaba otro 0,05% procedente de los Presupuestos Generales del Estado, financiaba las actividades formativas de los nuevos colectivos.

Una constante desde el año 1996 ha sido, como decimos, la escasez de fondos para dar respuesta a una demanda de ayudas siempre creciente. Esta situación, unida a la buena evolución que ha experimentado el empleo en los últimos años, ha dado lugar a que los III ANFC hayan contemplado el que, anualmente, el Gobierno y los interlocutores sociales puedan entrar a valorar la conveniencia de revisar qué porcentajes de la cuota de formación profesional se asignan a la formación de ocupados y de desempleados.³⁰

A estos recursos de la cuota se añaden, desde 1994, las cantidades que España percibe del Fondo Social Europeo³¹ para financiar la formación de los trabajadores ocupados. Ese año la Comisión aprobó los Marcos Comunitarios de Apoyo 1994-1999 y el Objetivo 4 de ese fondo estructural era, precisamente, facilitar la adaptación de los trabajadores a las mutaciones industriales y a la evolución de los sistemas de producción.

30 En el año 2001 y en el 2002 se ha asignado a la formación continua un 0,35% de la cuota. A ella se han sumado, cada año, 30.050.605,22 € específicamente destinados a la formación de los ocupados que no cotizan por formación profesional.

31 El principal instrumento financiero de las políticas regional y social europeas para lograr la cohesión económica y social son los Fondos Estructurales. Uno de ellos es el Fondo Social Europeo. Está específicamente dedicado a apoyar las medidas de prevención y lucha contra el desempleo, las de desarrollo de los recursos humanos, las de integración en el medio laboral a fin de promover un elevado nivel de empleo, la igualdad entre hombres y mujeres, un desarrollo sustentable y la cohesión económica y social. Este Fondo financia el Objetivo 3 de las políticas estructurales.

En la actualidad está vigente el Marco Comunitario³² de Apoyo 2000-2006 y, tras la reforma que sufrieron los fondos estructurales en 1999 sus Objetivos se han concentrado en tres. La adaptación de los trabajadores ocupados ha quedado inscrita dentro el Objetivo 3: “Apoyar la adaptación y modernización de las políticas y sistemas de educación, formación y empleo”.

Los recursos del FSE supusieron el pasado año 2001 un porcentaje cercano al 25% del presupuesto total previsto para el subsistema de formación continua. Este año 2002 este porcentaje es del 26%.

LAS INICIATIVAS DE FORMACIÓN CONTINUA

La distribución de las ayudas a la formación en la empresa se realiza a través de las diferentes iniciativas que establecen y regulan los Acuerdos. Para cada una de ellas se acuerdan³³ anualmente unas Convocatorias Públicas, que se elevan a la Dirección General del INEM para su aprobación y publicación en el Boletín Oficial del Estado.

32 Los Marcos Comunitarios de Apoyo son los documentos que aprueba la Comisión una vez analiza los planes presentados por un Estado miembro. Describen la estrategia y prioridades de la acción, sus objetivos específicos, la participación de los Fondos y los demás recursos financieros. Los Marcos se dividen en ejes prioritarios y se aplican mediante uno o más programas operativos, PO. España dispone de un MCA para el Objetivo 3 que aplica a través de 11 PO. Uno de ellos es el *Programa “Iniciativa Empresarial y Formación Continua”*.

Por otra parte, como en la actualidad es incompatible financiar conjuntamente actuaciones con cargo a los Objetivos 1 y 3, y, a su vez, el Objetivo 1 está en parte financiado por el FSE, España tiene otro PO para los recursos humanos de las zonas de Objetivo 1, también llamado *“Iniciativa Empresarial y Formación Continua” del Objetivo 1*. alguna de las líneas que se apunta en estos PO “no se considerarán objeto de cofinanciación del FSE la Formación Continua en grandes empresas, excepto cuando se dirijan a personas mayores de 45 años, mujeres, trabajadores de baja cualificación o discapacitados o que la formación se imparta en sectores punta, preferentes y/o emergentes, quedando también excluida de este eje la formación de funcionarios”, así mismo, “las acciones de formación continua incidirán, fundamentalmente, en sectores preferentes y/o innovadores como son, entre otros, medioambiente, nuevas tecnologías, I+D, informática”.

El Eje 3, de cada programa, traslada al subsistema de formación continua los recursos que este percibe del FSE.

Previsión Marco 2000-2006 para Formación Continua	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Número de beneficiarios	1.947.104	2.007.093	2.068.704	2.131.975	2.196.951	2.263.672	2.332.183
Ayuda procedente del FSE	33.068	34.610	36.199	37.835	39.520	41.254	43.040

En millones de pesetas

33 El acuerdo lo toma la Comisión Tripartita de Formación Continua.

Estas iniciativas son de tres tipos:

1. Planes de Formación:

A. Planes de Empresa o de Grupo de Empresas: Se trata de los planes que presentan las empresas que tienen más de 100 trabajadores en plantilla. Cabe también la posibilidad de que empresas con una plantilla menor se acojan a esta iniciativa cuando su particular actividad o emplazamiento geográfico así lo justifiquen.

B. Planes Agrupados: Están previstos, sobre todo, para las PYMEs. En ellos se agrupan un mínimo de dos empresas de un mismo sector de actividad que, por no contar con cien trabajadores en plantilla o estructura formativa propia, no pueden presentar un plan de empresa propio.

Pueden solicitarlos: una empresa en su nombre y en representación de las agrupadas; las organizaciones empresariales o sindicales más representativas, así como las más representativas en un ámbito sectorial o territorial igual o superior al que pertenecen las empresas; las fundaciones bipartitas nacidas o amparadas en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, dentro de su ámbito de actuación, que tengan por finalidad estatutaria la formación de trabajadores. Pueden, por último, solicitar estos planes, las organizaciones de cooperativas y/o de sociedades laborales que tengan una notable implantación en el ámbito sectorial igual o superior al que pertenezcan las cooperativas y/o sociedades laborales agrupadas.

C. Planes Específicos de la Economía Social: Estos planes tratan de responder a las necesidades formativas transversales que se derivan de la particular naturaleza de las cooperativas y sociedades laborales. Se dirigen, como mínimo, a dos cooperativas o sociedades laborales con independencia del sector de actividad de cada una de ellas. Su ámbito puede ser autonómico o estatal. Pueden solicitarlos las federaciones y confederaciones de cooperativas y/o sociedades laborales con notable implantación en el ámbito territorial al que se dirija el plan.

D. Planes de Oferta: Se dirigen directamente a los trabajadores con independencia del sector o rama de actividad en el que prestan sus servicios. Los solicitan las organizaciones empresariales y sindicales más representativas o representativas en el ámbito sectorial y territorial igual o superior al que pertenecen los trabajadores participantes; las fundaciones bipartitas nacidas o amparadas en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal cuya finalidad estatutaria sea la formación de trabajadores; las federaciones, confederaciones y demás organizaciones de cooperativas y/o sociedades laborales con

notable implantación en el ámbito sectorial y/o territorial igual o superior al que pertenecen los trabajadores participantes y, por último, las entidades sin ánimo de lucro que tengan entre sus fines estatutarios la formación de mujeres, discapacitados o mayores de 45 años.

E. Planes Intersectoriales: Son los planes que presentan las organizaciones empresariales y sindicatos más representativos en los ámbitos provincial, autonómico y nacional para cubrir las necesidades formativas de carácter horizontal y transversal, es decir, aquellas que son comunes a diversos sectores de actividad.

2. Permisos Individuales de Formación: Se trata de permisos que el trabajador solicita a la empresa con el fin de cursar, dentro de su jornada laboral, estudios que estén reconocidos por una titulación oficial. Una vez obtenido el permiso, el trabajador solicita a la Fundación que financie a la empresa las hasta 200 horas de jornada laboral que, con cargo a estos recursos, puede dedicar a esos estudios. Reduciendo los costes económicos que implica para la empresa prescindir del trabajador durante esas horas, se facilita que los trabajadores puedan mejorar sus cualificaciones.

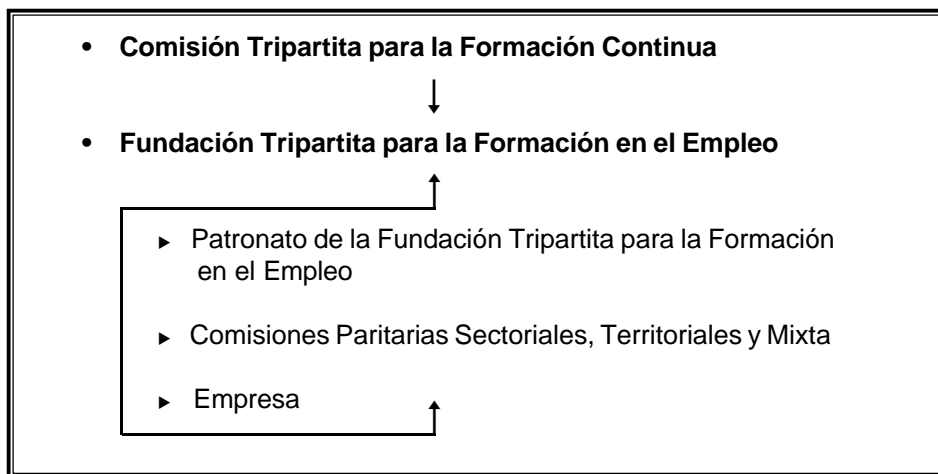
3. Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación: Como hemos visto la formación continua era un segmento formativo apenas desarrollado cuando se crea el subsistema. Coincidiendo con la aprobación de los Marcos Comunitarios de Apoyo en 1994 y la siguiente adscripción al subsistema de recursos procedentes del entonces Objetivo 4 del Fondo Social Europeo, en 1995 FORCEM puso en marcha esta iniciativa que tiene por objeto financiar proyectos que desarrollan estudios de necesidades formativas, herramientas y metodologías. Así la formación continua se ha ido dotando de instrumentos específicos que consiguen que las acciones formativas que se imparten en las empresas mejoren sus niveles de eficacia y calidad.

En la última Convocatoria de esta iniciativa,³⁴ correspondiente a 2000, pudieron solicitar ayudas las organizaciones empresariales y sindicales nacionales, territoriales y sectoriales en sus ámbitos respectivos; las entidades públicas (con excepción de las pertenecientes a las Administraciones públicas) o privadas cuyo ámbito de actuación estuviese claramente vinculado a la vida productiva del conjunto de empresas del sector y/o territorio al que se dirigían los proyectos y, por último, las empresas y grupos de empresas para el ámbito de sus actividades económicas.

³⁴ En 2001, esta Convocatoria no fue publicada. La Convocatoria de Acciones Complementarias correspondiente al año 2002 está, en estos momentos, en proceso de publicación.

Hemos visto hasta aquí cuáles son los objetivos, principios e iniciativas que contemplan los ANFC. Pasemos a ver cómo funciona el subsistema.

¿CÓMO FUNCIONA EL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN CONTINUA?



1. La Comisión Tripartita Nacional de Formación Continua

El Acuerdo Tripartito contempla la creación de la **Comisión Tripartita Nacional de Formación Continua**. Esta Comisión es el máximo órgano rector del subsistema.

Está integrada por once representantes de las organizaciones empresariales y once de los sindicatos firmantes de los ANFC, así como por otros once del Gobierno. Sus funciones son, entre otras:

- Hacer el seguimiento de los III ANFC y de su eficacia.
- Elaborar las propuestas de normativa general que regulan el subsistema de formación continua en el marco del Programa General de Formación Profesional.
- Elaborar las propuestas de normativa para las Convocatorias de ayudas de formación continua.
- Asignar los recursos adscritos a la Formación continua entre los trabajadores ocupados en el sector privado y público:

Por lo que se refiere al sector privado, los fondos se distribuyen entre los trabajadores ocupados en el sector privado y los ocupados en el sector público. En este sector privado, los recursos se reparten entre:

- Las iniciativas de formación previstas en los ANFC.
- La entidad gestora de los Acuerdos, para hacer frente a sus gastos de mantenimiento.
- Los contratos para la formación.³⁵
- Formación continua del País Vasco.³⁶

Por lo que se refiere al personal al servicio de las Administraciones Públicas, desde 1995 su formación continua se regula a través de una Convocatoria propia que, siguiendo un esquema similar al de los ANFC, es acordada entre la Administración y los sindicatos de la función pública. La financiación que se les destina es el 0,75% de los fondos recaudados con la Cuota de Formación Profesional.

PRESUPUESTO DE FORMACIÓN CONTINUA PARA EL AÑO 2002	
CONCEPTO	€
FORMACIÓN CONTINUA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, INAP	61.068.880
FORMACIÓN CONTINUA DE LOS TRABAJADORES OCUPADOS DEL SECTOR PRIVADO	
Gastos de funcionamiento e inversión de la Fundación Tripartita	33.165.000
Pagos iniciativas año 2001(resto de planes y PIF)	91.834.650
Iniciativas formativas Año 2002- TOTAL-	665.315.324
Convocatoria Planes de Demanda	373.946.686
Convocatoria Planes de Oferta	249.297.791
Convocatoria de PIF	6.010.121
Convocatoria de Acciones Complementarias	36.060.726
Formación continua del País Vasco (HOBETUZ)	9.694.325
Contratos para la Formación	3.005.061
TOTAL	864.083.240

35 Estos contratos los gestiona directamente el INEM.

36 El Acuerdo Vasco de Formación Continua sigue un esquema al similar al de los ANFC. Lo gestiona la fundación HOBETUZ que se dirige a las empresas y los trabajadores del País Vasco. Este hecho no impide que los trabajadores y empresas del País Vasco soliciten, si así lo desean, ayudas a la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

2. La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

Los III ANFC han inaugurado un modelo tripartito y han encomendado la gestión de la formación continua a la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. Esta Fundación sustituye, como ya se ha señalado, a la Fundación para la Formación en la Empresa FORCEM que, entre los años 1993 y 1999 encarnó el modelo de gestión paritaria que caracterizó al subsistema durante ese periodo. La nueva Fundación Tripartita, que se constituyó en 2001, es una fundación de naturaleza privada y ámbito nacional que está bajo el protectorado del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Sus objetivos estatutarios son: mejorar la formación profesional de los recursos humanos en las empresas, la adaptación de los trabajadores y las empresas a la evolución de la sociedad del conocimiento y contribuir a asegurar la formación a lo largo de la vida.

Específicamente, la Fundación Tripartita está encargada de:

- Administrar y gestionar los fondos destinados a la formación continua de los trabajadores ocupados tal y como especifican los III ANFC.
- Impulsar la inclusión de los criterios orientadores en la elaboración de planes de formación, en los convenios sectoriales o en los acuerdos específicos de formación.
- Realizar cuantas actividades dirigidas al desarrollo y perfeccionamiento de la formación continua decida su órgano de gobierno.

Este órgano de gobierno es el Patronato, un órgano de carácter tripartito, que gobierna, administra y representa a la Fundación. Está integrado por nueve representantes de las organizaciones empresariales y nueve de los sindicatos firmantes de los Acuerdos y por otros nueve de la Administración. Su Presidente, que ostenta también la presidencia de la Fundación, es designado, de forma rotatoria y por periodos anuales, de entre las organizaciones empresariales y sindicales.

El Patronato acuerda y resuelve todas las actuaciones que son necesarias para el cumplimiento de los fines de la Fundación y, entre otras, concretamente:

- Ostenta la representación de la Fundación.
- Organiza y administra los recursos conforme a lo previsto en los III ANFC.
- Impulsa y difunde entre los empresarios y trabajadores el subsistema de formación continua.
- Asigna los recursos financieros para las distintas iniciativas previstas en los III ANFC y recibe y tramita las solicitudes de ayudas, realiza su gestión documental y contable y remite sus propuestas de resolución al INEM.
- Ejerce la inspección, vigilancia y orientación de la labor de la Fundación para velar, en todo momento, por sus fines.

La gestión técnica de la Fundación está encomendada, por delegación expresa del Patronato, a la Comisión Delegada. Una Comisión compuesta por ocho de los representantes de la Administración en el Patronato. De ellos, uno está al frente de la misma y los siete restantes están al frente de las distintas unidades de gestión en las que se estructura la Fundación.

Concretamente, a la Comisión Delegada, le corresponden entre otras funciones:

- Dirigir la gestión y administración de la Fundación por acuerdo expreso de delegación del Patronato.
- Por requerimiento del Patronato, elaborar los proyectos de propuestas relacionados con las materias cuyo conocimiento o resolución le correspondan.
- Acordar los proyectos de resolución de las solicitudes de ayudas de formación para, posteriormente, elevarlas al Patronato.

3. Las Comisiones Paritarias

Estas Comisiones conforman la estructura paritaria alrededor de la que se desarrolla el subsistema. Son de tres tipos:

A. Las Comisiones Paritarias Sectoriales

Estas Comisiones se crean en los convenios colectivos sectoriales estatales o en acuerdos específicos. Están compuestas por las organizaciones empresariales y los sindicatos más representativos de cada rama de actividad. Al término del primer año de existencia del sistema, 1993, se habían constituido 18.³⁷ En la actualidad su número asciende a 73 y abarca prácticamente la totalidad de las actividades económicas

Entre las funciones que tienen atribuidas, cabe destacar las siguientes:

1. Elaboran los criterios de prioridad sectoriales. Con estos criterios, que las Comisiones aprueban anualmente y son publicados junto con las Convocatorias de ayudas, cada sector de actividad tiene la oportunidad de potenciar en su ámbito aquella formación que, según sus datos e informaciones, son más necesarias o recomendables en cada sector de actividad. Por ejemplo, se puede dar prioridad a la formación en nuevas tecnologías, a impartir acciones formativas para microempresas o a la participación en ellas de un determinado colectivo de trabajadores como los mayores de 45 años. Una vez aprobados y publicados, estos criterios pasan a formar parte de la metodología de valoración técnica en la que se basan los técnicos de la Fundación para evaluar las solicitudes de ayudas y asignarles los recursos que,

| 37 Fuente: FORCEM, Memoria de Actividades 1993.

en función de la puntuación alcanzada y de la metodología de financiación, les correspondan.

2. Resuelven las discrepancias que puedan surgir entre empresas y trabajadores en la elaboración de Planes de Formación de Empresas a través de una mediación.
3. Informan sobre las iniciativas de formación que afecten a más de una Comunidad Autónoma en el ámbito de su convenio o acuerdo estatal de referencia.
4. Realizan otras funciones relativas al cumplimiento de los objetivos que el Nuevo Programa de Formación Profesional marca al subsistema de formación continua.

B. Las Comisiones Paritarias Territoriales

A diferencia de las anteriores, surgieron de los propios ANFC. Se crean por iniciativa de las organizaciones empresariales y sindicatos más representativos en cada Comunidad Autónoma.³⁸ En 1993³⁹ se constituyeron tres y en la actualidad existen 16. De entre sus competencias, destacamos:

1. Elaboran sus criterios de prioridad territorial, cuya finalidad es análoga a los de las Comisiones Paritarias Sectoriales.
2. Resuelven las discrepancias que puedan surgir entre empresas y trabajadores en la elaboración de Planes de Formación de Empresas a través de una mediación.
3. Informan sobre las solicitudes de permisos individuales de formación y acciones complementarias cuyo ámbito territorial se limite a su Comunidad Autónoma y sobre los planes de formación que, restringiéndose a este ámbito territorial, no cuenten con una comisión paritaria sectorial en el ámbito de su convenio colectivo de referencia.
4. Realizan otras funciones relativas al cumplimiento de los objetivos que marca el Nuevo Programa de Formación Profesional al Subsistema de Formación continua.

C. La Comisión Mixta Estatal de Formación Continua

Está compuesta por nueve representantes de las organizaciones empresariales y otros nueve de los sindicatos firmantes de los Acuerdos.

Con competencias similares a las descritas para las Sectoriales y Territoriales, esta comisión informa sobre las iniciativas de ámbito estatal o autonómico

³⁸ En España existen 17 Comunidades Autónomas.

³⁹ Fuente: FORCEM, Memoria de Actividades 1993.

cuando superen el ámbito territorial autonómico y no estén constituidas las comisiones paritarias sectoriales en sus convenios colectivos de referencia, o cuando pertenezcan a un único ámbito autonómico en el que no exista comisión paritaria territorial que, en su caso, sería la competente.

Entre alguna de las funciones más específicas que tiene atribuidas, cabe señalar la de contribuir al eficaz funcionamiento del resto de las Comisiones Paritarias.

La creación de Comisiones Paritarias ha tenido una evolución ascendente desde 1993, de manera que, a estas alturas, gran parte de los sectores de actividad y de los territorios cuentan con su propia comisión paritaria de formación continua en la que acordar decisiones claves en esta materia. Las comisiones paritarias han sido fundamentales a la hora de llevar la formación profesional continua a la negociación colectiva, esto es, a la hora de introducir cláusulas relativas a ella en los convenios.

Los Convenios Colectivos cubren a la inmensa mayoría de la población asalariada. En el año 2000 se registraron 5.146 convenios que afectaban a 9.220.600 trabajadores. La diferencia que existía en esa fecha hasta los 11,5 millones de asalariados que había en España eran, en su mayoría, funcionarios públicos cuyo régimen laboral es diferente del de aquellos. De manera que, el que los Convenios hayan ido introduciendo cláusulas específicas de formación es, sin duda, uno de los efectos más positivos que han tenido los ANFC. En 2001 un 54% de los trabajadores tenía contemplada la formación en su convenio colectivo de referencia. En el conjunto de Convenios que contemplan la formación, los correspondientes a 70 sectores productivos lo hacen con mención expresa a los ANFC.⁴⁰

4. El diálogo sobre formación en la empresa: Planes de Empresa y Planes Agrupados

Como estamos viendo, el protagonismo de los interlocutores sociales y de las empresas y trabajadores que realizan formación en el subsistema no es un simple enunciado teórico. Al contrario, se trata de un principio que se materializa a través de la concertación que preside todo el modelo de toma de decisiones y del permanente diálogo entre las partes.

Esta concertación tiene, como es lógico, también su propio espacio en el seno de las empresas. Se concreta mediante un trámite de información que la dirección de la empresa debe cumplir, preceptivamente, con el órgano de representación legal

| 40 Estos datos se han extraído del Plan de Acción para el Empleo del Reino de España 2002.

de sus trabajadores, a la hora de solicitar ayudas para su plan de formación. Este trámite es, como decimos, una pieza esencial en este carácter dialogante que venimos remarcando.

En esta obligación, que varía el tipo de plan de que se trate, subyace el importantísimo objetivo del subsistema de implicar, interesar, a todos cuantos participan en la formación. Esta es, a nuestro juicio, la mejor manera de conseguir que la formación sea valorada positivamente por los trabajadores y que, en consecuencia, también ellos estén dispuestos junto con la empresa a realizar los esfuerzos suplementarios que conlleva compaginar actividad laboral y formativa.

La obligación que tiene la dirección de la empresa de informar a la representación legal de sus trabajadores sobre el plan de formación lleva aparejada el que, en caso de incumplirse, se deniegue la ayuda. A su vez, la representación legal tiene la correlativa obligación de recibir esta información y de emitir, en el caso de los planes de empresa o grupo de empresa, un informe en el que traslada su valoración sobre el plan. El sentido de este informe en ningún caso determina la aprobación o denegación de la ayuda.

Algunos de los extremos contenidos en esta información son:

- En el Plan de Empresa y de Grupo de Empresa: objetivos y contenidos del Plan de Formación, colectivos destinatarios, calendario de ejecución, criterios de selección de los participantes...
- En el caso de los Planes Agrupados y de los Específicos de la Economía Social, la información tiene un carácter más genérico y se refiere a las acciones formativas en las que la empresa va a participar.

Hasta aquí las obligaciones, los requisitos formales que establecen los Acuerdos. Hay que hacer notar, sin embargo, que aunque la formación es seguramente una de las materias más “pacíficas” de la negociación colectiva, no siempre es una parcela exenta de dificultades.

Estas dificultades, según nuestra experiencia, devienen, en la mayor parte de los casos, de que hasta la formación se trasladan otras problemáticas de las relaciones laborales que, porqué no decirlo, en ocasiones hacen muy difícil que la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores estén dispuestas a llegar a algún acuerdo.

Para las situaciones en las que puedan existir discrepancias en relación con el contenido del plan de formación, los ANFC prevén un instrumento de mediación. Al que puede acogerse, si así lo desea, cualquiera de las partes: la empresa o la

representación legal de los trabajadores. Las encargadas de realizar estas mediaciones son las comisiones paritarias correspondientes. Una reunión entre las partes y la comisión paritaria permite conocer el problema y dialogar sobre él. Posteriormente la comisión paritaria emite un dictamen que en modo alguno es vinculante para la concesión o denegación de la ayuda y que, en ningún caso genera obligaciones para las partes, ya que la mediación no persigue que haya un acuerdo sino mediar entre las partes para que, siempre que sea posible, lleguen a soluciones pactadas.

Estas mediaciones han sido un muy buen instrumento para llegar a acuerdos en la empresa, ya que han sido frecuentes las situaciones que han podido resolverse positivamente.



El subsistema de formación continua, es como vemos, extremadamente participativo. En este capítulo hemos reflejado las características más importantes de nuestro modelo de gestión, los órganos que participan en su funcionamiento y algunas valoraciones que dan cuenta del alcance que ha tenido. Dejamos para otra ocasión los mecanismos más puramente técnicos de su funcionamiento y pasamos a continuación a repasar algunos de los resultados más significativos de su gestión.

UN RÁPIDO REPASO A LOS RESULTADOS DE GESTIÓN DE LOS ACUERDOS. LA SITUACIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN ESPAÑA

Los datos de gestión que vamos a ver a continuación nos permitirán comprobar cuál ha sido la evolución de la formación continua en España desde 1993. Sobre todo, nos ayudarán a comprender el alcance real que ha tenido esta responsabilidad que, desde 1993, compartimos los interlocutores sociales en el subsistema español de formación continua.

La valoración que hacen los interlocutores sociales sobre esta evolución y alcance real, aparece recogida en la Exposición de Motivos de III ANFC:

“Cuando, en 1992, las Organizaciones Empresariales y Sindicales acordamos poner en marcha un nuevo Sistema de Formación Continua en España basado en la gestión paritaria, nos enfrentábamos a una tarea muy ilusionante y, a su vez, llena de retos.

En tal sentido, la Formación Profesional en su conjunto ha sido objeto de tratamiento especial por los interlocutores sociales en el marco del diálogo social, como vía para mejorar nuestros niveles de competitividad y empleo. Fruto de esos trabajos han sido los sucesivos Acuerdos Nacionales de Formación Continua firmados por las Organizaciones más representativas de trabajadores y empresarios, el Segundo de los cuales termina su vigencia en estas fechas.

Al analizar los resultados del II ANFC, las Organizaciones que los suscribieron se ratifican en la valoración muy positiva de la experiencia de estos años y de los resultados del modelo de gestión compartido, a través de FORCEM, que ha llevado en poco tiempo a que cerca de un millón y medio de trabajadores y cien mil empresas participen cada año en las actividades formativas desarrolladas a su amparo.

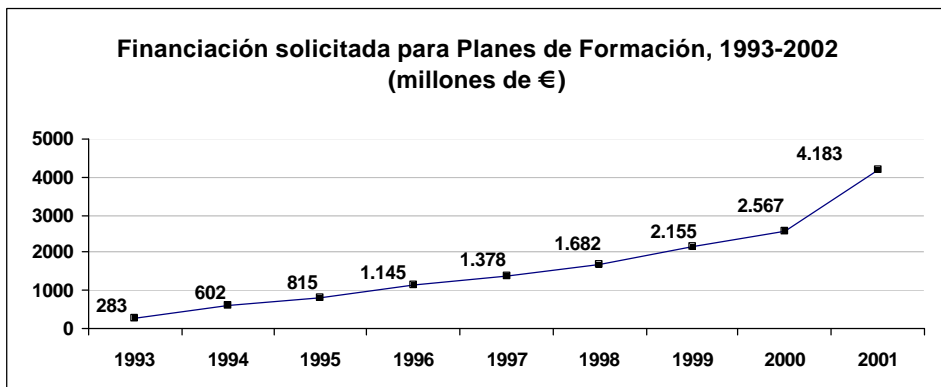
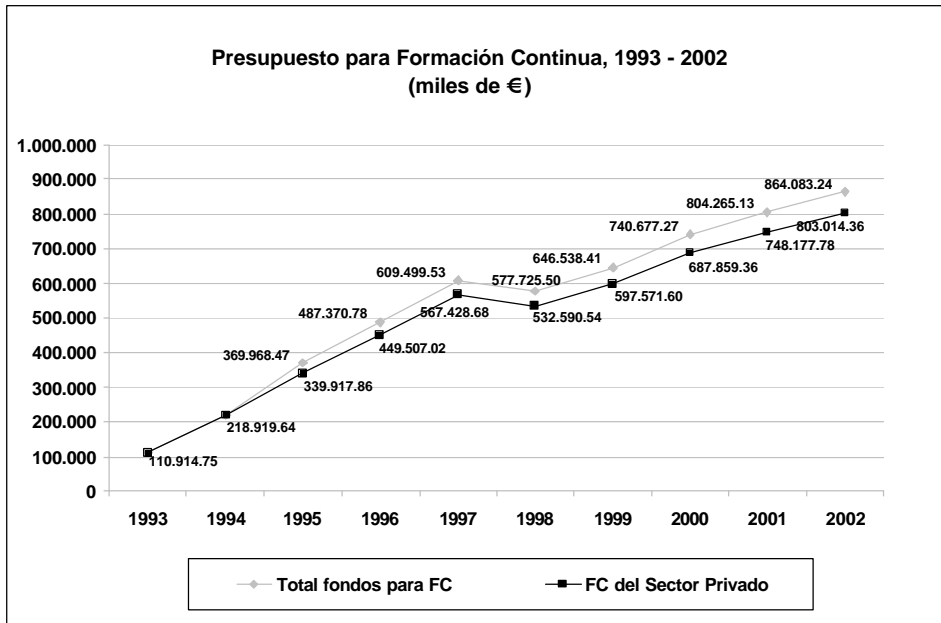
Esa valoración positiva está en la base del interés suscitado en numerosos Gobiernos e Instituciones de todo el mundo por el modelo de participación y diálogo social que se viene aplicando en nuestro país, que ha llevado a que la Formación

Continua empieza a considerarse como parte fundamental de las políticas activas de empleo y aspecto clave de los procesos de cambio económico, tecnológico y social, y de la mejora de la cualificación de los trabajadores y de las trabajadoras.”

Para hacer este repaso a la situación de la formación en las empresas españolas vamos a recurrir a dos fuentes. La primera son los resultados de gestión de los Acuerdos. A partir de ellos podremos examinar cómo se han ido desplegando la actividad y extensión del subsistema. Estos datos, sin embargo, se refieren, únicamente, a una parte de la formación que hacen las empresas: la que se ha venido subvencionando por la Fundación. Sin embargo, y aunque seguramente el subsistema haya tenido una notable influencia en ello, también existe formación en empresas que no solicitan o que no acceden a las ayudas y, por otra parte, muchas empresas, aun accediendo a las mismas, complementan la formación subvencionada con acciones formativas que financian con cargo a sus propios recursos. Por esta razón, tras analizar los datos de gestión de la Fundación, pasaremos a ver los datos que, sobre toda la actividad formativa de nuestras empresas, arroja la segunda Encuesta de Formación Profesional Continua, EFPC II, que realizó en 2000 el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

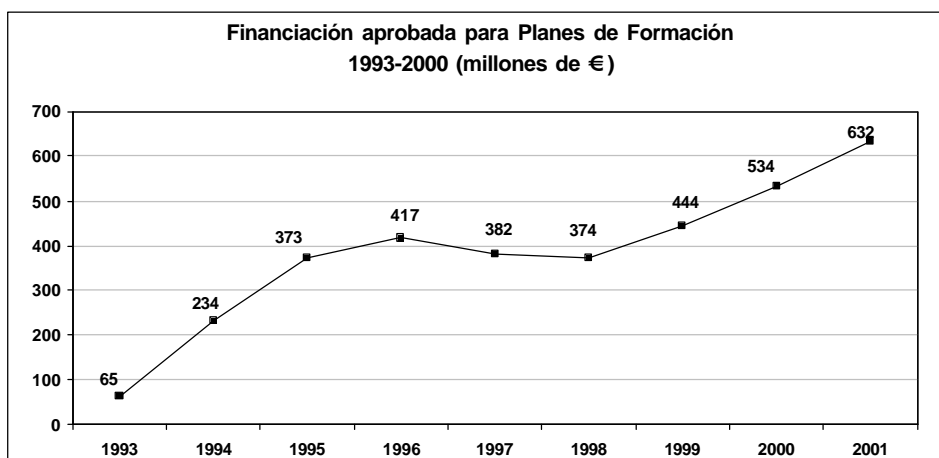
Los fondos destinados a financiar el subsistema han ido incrementándose a lo largo de los años. Por un lado los porcentajes de la Cuota de Formación Profesional destinados a financiarlo fueron incrementándose a lo largo de los I ANFC. Por otra, el crecimiento del empleo ha revertido en la Cuota de formación Profesional recaudada. A todo ello hay que sumar, a partir de 1994, los recursos procedentes del Fondo Social Europeo. En el gráfico que a continuación podemos ver, figuran los recursos totales del subsistema de formación continua (incluidos los presupuestos para la formación continua en la Administración Pública) y los específicos para la formación continua en el sector privado.

Como hemos comentado ya, los ANFC han logrado difundir el valor estratégico de la formación continua entre las empresas y los trabajadores. La Fundación ha venido desarrollando campañas de difusión que han contribuido indudablemente a este resultado. Cabe destacar, no obstante, que la participación directa en el sistema de los interlocutores sociales y, con ellos, de toda la red de organizaciones y sindicatos presentes en los diferentes estratos en los que se desarrolla la negociación colectiva sectorial y territorial, ha tenido un efecto multiplicador de grandes proporciones. La evolución siempre ascendente de la demanda formativa a lo largo de estos años, así lo demuestra.

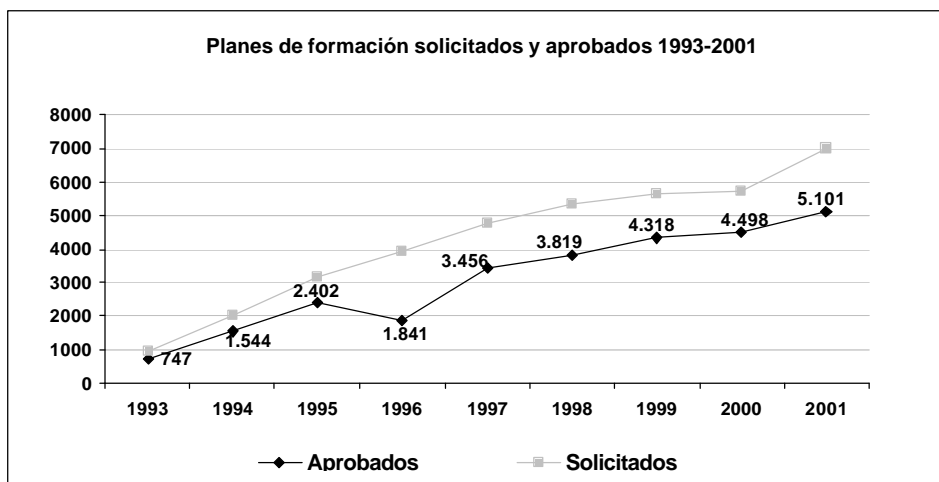


Esta demanda de formación, como ya sabemos, supera desde 1996 los recursos disponibles. Los fondos recaudados a través de la cuota de formación profesional han variado directamente con la evolución del empleo, positiva en los últimos años. Sin embargo, la demanda formativa es una variable que obedece a factores muy diversos. La creciente cultura de la formación entre los trabajadores y las empresas, de las que un número creciente sistematizan sus actuaciones formativas y las incluyen en sus estrategias, o las presiones del contexto económico sobre la actividad productiva, son algunos de estos factores. Por esta razón, los III ANFC

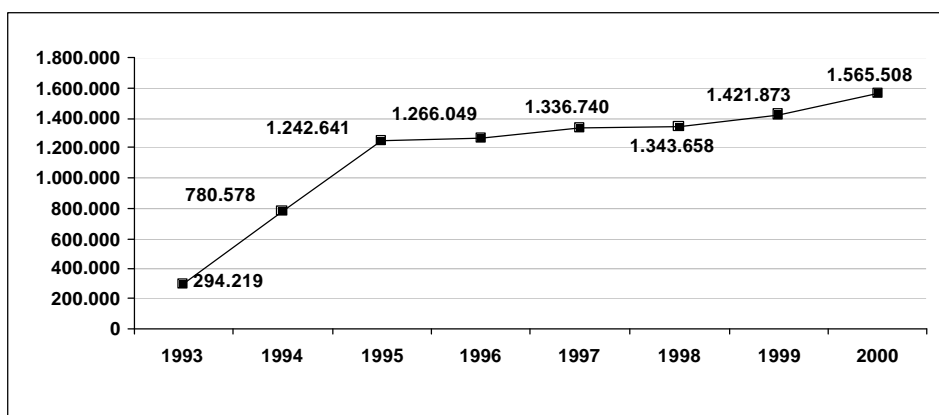
han contemplado la posibilidad de que, anualmente, el Gobierno y los interlocutores sociales, a la vista de la evolución del empleo, puedan entrar a valorar la pertinencia de revisar qué porcentajes de la Cuota se aplican a la formación de los ocupados y a la de los desempleados. Como muestra el gráfico siguiente, la financiación aprobada a los planes de formación está bastante alejada de la demanda formativa solicitada.



En el gráfico siguiente podemos ver la evolución de esta demanda y la respuesta del subsistema desde la perspectiva de los planes de formación solicitados y aprobados.



Desde la creación del subsistema, se han formado con cargo a las ayudas que gestiona la Fundación más de 9.200.000 trabajadores. La formación financiada por los ANFC ha dado una cobertura creciente al conjunto de los trabajadores del sector privado. En 1993, la tasa de participación de trabajadores con relación al total de trabajadores asalariados fue del 4,56%. En 2000, últimos datos de participación disponibles, esta tasa asciende al 12,9% de la población ocupada.

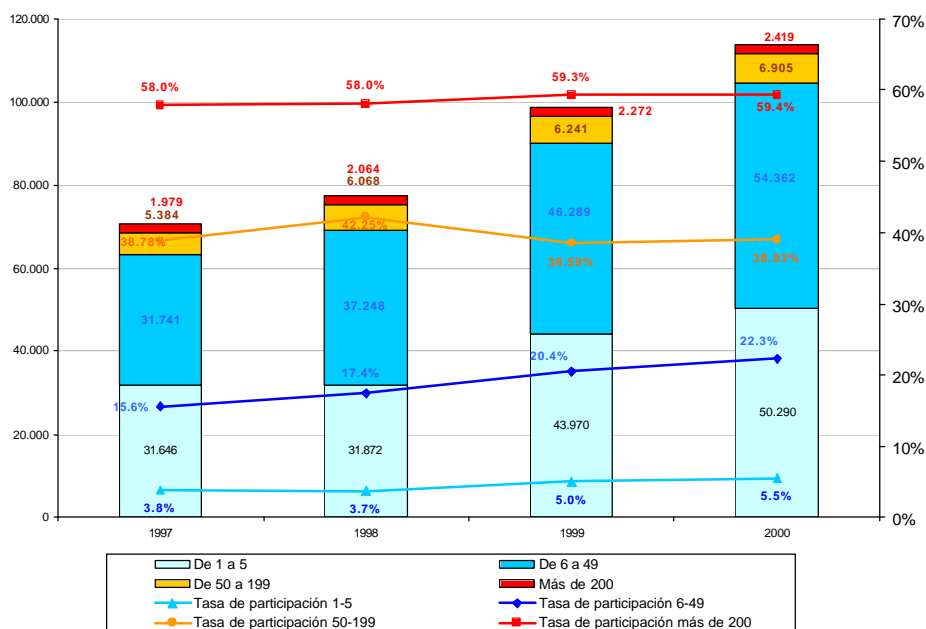


Uno de los efectos más positivos que ha tenido la creación del subsistema ha sido la incorporación de las Pequeñas y Medianas Empresas a las actividades formativas. A este respecto hay que traer de nuevo a colación la intensa labor que han desarrollado las organizaciones empresariales y los sindicatos. La red que conforman estas organizaciones les ha permitido acceder a todos los sectores y territorios y, fundamentalmente, al segmento PYME. Hace diez años, la PYME se caracterizaba por un profundo retraimiento formativo. Al desconocimiento del valor estratégico de la formación, se unían unos recursos financieros escasos que, en gran medida, las ayudas han contribuido a paliar. Esto ha permitido, en definitiva, suavizar algunos obstáculos a la formación en la PYME.

Hay que decir también que, si bien esta evolución es muy positiva, no podemos decir que sea suficiente pues, cuanto menor es el estrato de asalariados de las empresas menor es, también, su participación en la formación. En este sentido cabe destacar que en 2001, el 87% del total de las empresas tenía entre 1 y 9 trabajadores en plantilla. Si sumamos a estas las que tenían hasta 49 asalariados, el porcentaje alcanza el 98% del total. Según el informe “Las PYME en España, 1996-2000”,⁴¹ las PYMEs españolas concentraban, en 2000, casi el 80% de la

⁴¹ Dirección General de la Política de la PYME, Ministerio de Economía.

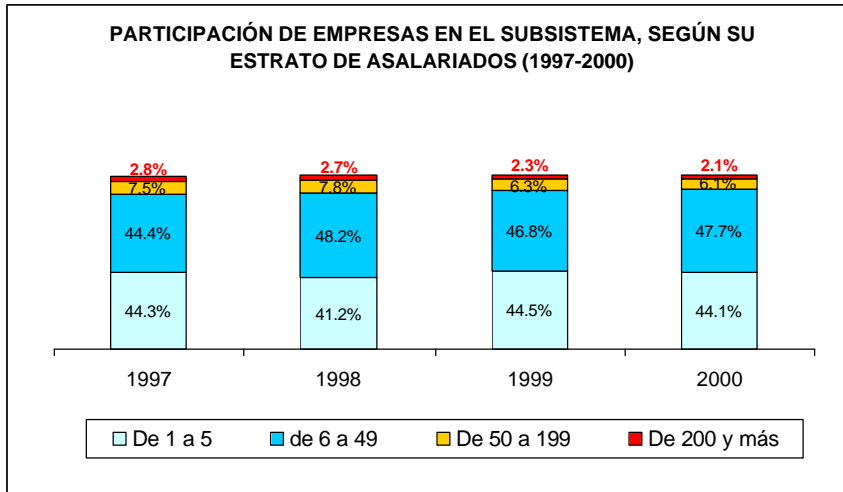
**EMPRESAS PARTICIPANTES EN LAS CONVOCATORIAS DE FORCEM, SEGÚN
ESTRATO DE ASALARIADOS, Y TASAS DE PARTICIPACIÓN RESPECTO AL
TOTAL DE EMPRESAS CONTABILIZADAS POR EL DIRCE**



ocupación. Por otra parte, son las empresas que más absorben las categorías de trabajadores menos favorecidos como: jóvenes, trabajadores no cualificados y mujeres. Este hecho, hay que ponerlo en relación con el hecho de que el nivel de estudios de los trabajadores ocupados es directamente proporcional al tamaño de las empresas. De manera que es imprescindible seguir trabajando entre las empresas más pequeñas, sobre todo entre las microempresas, para que poco a poco aumente su participación en el subsistema.

Finalizamos este repaso a los datos de gestión de la Fundación, señalando que en 2000 casi el 9,68% del total de las empresas españolas (114.012) accedió a las

ayudas del sistema. El gráfico siguiente muestra cómo se distribuye esta participación según su estrato de asalariados.



Pasamos ahora a analizar el panorama general de la formación continua en España. Para ello recurriremos a los resultados de la segunda Encuesta Nacional de Formación Continua, ENFC II,⁴² que realizó en 2000 el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y a su comparación con la ENFC I que realizó en 1993.

Para poder hacer una valoración precisa de estos datos, es necesario hacer algunas puntualizaciones previas. La ENFC II se realizó siguiendo las directrices marcadas por la Oficina Europea de Información Estadística, EUROSTAT, que no incluían a las empresas de menos de 5 trabajadores. Es precisamente este segmento de empresas el que más peso específico tiene en nuestra economía: las empresas de entre 1 y 5 trabajadores suponían, en 1999, algo más del 78% de las empresas españolas. Por tanto, los resultados de la ENFC II solo son aplicables a las empresas de 5 trabajadores en adelante. Por lo que se refiere a las comparaciones entre la ENFC I y la ENFC II hay que señalar que prescinden de las empresas comprendidas de entre 5 y 9 trabajadores, toda vez que la ENFC I de 1993 no investigó este tramo.

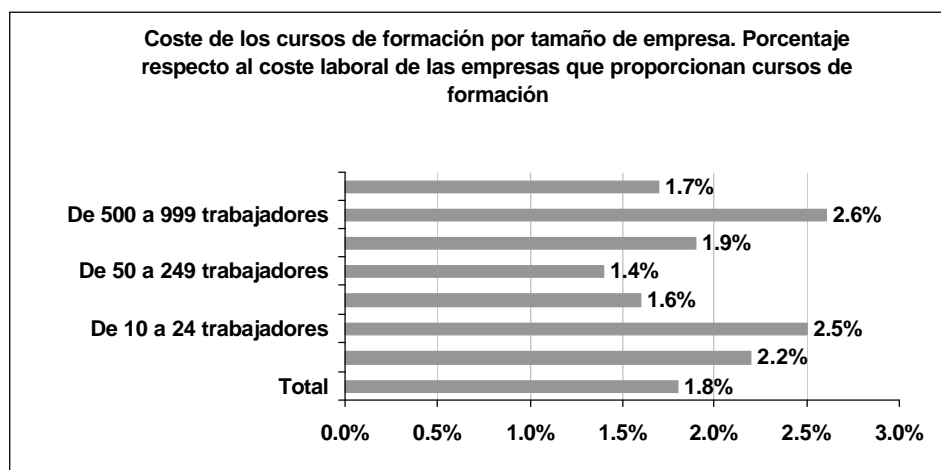
Según la ENFC II, en 1999, el 27% de las empresas realizaron actividades de formación. Los porcentajes de empresas que realizan formación se incrementan al aumentar el tamaño de la empresa. Este porcentaje oscila entre el 19,7% de las empresas de entre 5 y 9 trabajadores y el 96,6% de las que tienen 1.000 o más.

⁴² La encuesta está referida a las actividades de formación que las empresas encuestadas habían realizado en 1999.

Los datos comparados de ambas Encuestas indican que, entre 1993 y 1999, el número total de empresas que realiza formación ha crecido 7 puntos porcentuales, pasando del 26,5% de 1993 al 33,6% de 1999. Son los tramos de empresas de 50 a 249 trabajadores y de 250 a 999 los que mayor crecimiento han tenido, algo más de 10 y 7 puntos porcentuales respectivamente. Las empresas de entre 10 y 49 trabajadores subieron 6 puntos y las que tienen 1.000 o más mantienen un porcentaje por encima del 95%.

Por lo que a los costes⁴³ de la formación se refiere, el coste laboral invertido en formación era en 1999 del 1,8%, frente al 0,2% de 1993.

Para terminar esta panorámica general, incluimos un gráfico extraído de la ENFC II donde podemos ver cómo se distribuye el coste laboral según el tamaño de las empresas.



Podemos concluir, por tanto, que las empresas españolas realizan cada vez más formación. Si bien es cierto que la tasa formativa de la empresa española es mejorable y que son las PYMEs las que más esfuerzos requieren en este sentido, los resultados están ahí.

⁴³ La ENFC divide los costes en dos clases:

Coste bruto: incluye los pagos realizados a organizaciones externas por impartir los cursos, el coste por horas no trabajadas, coste laboral de los formadores internos, coste por desplazamiento, coste de los locales para formación y el pago de la Cuota de Formación Profesional.

Coste neto: se obtiene una vez deducido el importe de las ayudas recibidas por la empresa en concepto de formación (FORCEM o similares) y el importe de otras ayudas a la formación distintas a las anteriores.

CONCLUSIONES

A lo largo de estas páginas hemos tratado de exponer cómo la articulación del diálogo social ha sido decisiva para la modernización económica y social en España. No cabe duda de que, durante este proceso, la cultura de las organizaciones empresariales y de los sindicatos ha experimentado un cambio sustancial. Desde la confrontación que caracterizó los primeros años de la transición democrática, hemos avanzado hacia la colaboración.

El conflicto, la confrontación de intereses, forman parte de la naturaleza de las relaciones laborales. Sin embargo, entre los muchos ámbitos que se inscriben en ellas, existen algunos en los que estos intereses convergen y es posible colaborar. Este es el caso de la formación. Ello no implica ignorar las diferencias de planteamiento que, sin duda, existen. Pero la colaboración es posible, deseable y necesaria y hay campos que pueden, como hemos visto, beneficiarse de ella con el consiguiente provecho para toda la sociedad. Tal vez esta sea una de las enseñanzas más interesantes de estos años de diálogo social y concertación en España.

Un buen ejemplo de lo que comentamos, es nuestro trabajo en el Sistema Nacional de Formación Profesional y, de manera muy particular, en el subsistema de formación continua, donde las organizaciones empresariales y los sindicatos venimos compartiendo desde hace ya diez años la gestión. No cabe duda de que la formación continua es una materia que interesa a las empresas tanto como a los trabajadores y que, por ello, es fácil llegar a acuerdos en este ámbito. Por eso se suele calificar como un ámbito ejemplar dentro del diálogo social.

Cuando hace ya casi diez años, pusimos en marcha la estructura paritaria de gestión, hubo, es cierto, algún escepticismo. No es este un modelo en absoluto frecuente y la complejidad que es tan habitual en las relaciones empresariales y sindicales quizá aventurasen el fracaso. Por esta razón cabe decir que el subsistema ha sido un hito en España, y lo ha sido tanto por su modelo de gestión paritaria inicial, como por los resultados que ha alcanzado, máxime si atendemos a lo reciente que es la instauración de nuestro sistema de relaciones laborales democráticas.

A la voluntad e iniciativa de los interlocutores sociales, hay que añadir la colaboración que la Administración prestó para su creación. La financiación del subsistema durante los I y II ANFC, y el paso a un modelo de gestión tripartita en los III ANFC, son muestra de ello.

Los I ANFC recogían este hecho cuando señalaban, junto al papel determinante de los interlocutores sociales en la formación continua, el que *“especialmente, desde instancias comunitarias, se ha destacado el papel que en esta materia debe jugar la concertación entre las autoridades nacionales y los interlocutores sociales”*.

Los interlocutores sociales tienen mucho que decir y que hacer en materia de educación y de formación. A fin de cuentas, la educación y la formación son las bases que permiten el desarrollo social y económico de los países; son indudablemente, un escalón imprescindible y decisivo hacia el progreso. Por ello, los gobiernos e interlocutores sociales deben volcar aquí sus mejores voluntades, reflexiones y esfuerzos.

El mundo es hoy muy complejo, está dominado por las fuerzas de un nuevo orden social, económico y político, cuyas reglas aún nos llevará un tiempo comprender y dominar. Pero en este nuevo orden de cosas una regla permanece y cobra aún más vigor: que la educación es el primer estadio del desarrollo.

No es poca la responsabilidad que esto implica. Extender la educación, mejorarla, trabajar para que todas las personas puedan mejorar sus niveles educativos, para que su integración económica y social sea un éxito, es, desde luego, una gran responsabilidad y es, también, una demanda a la que hay que dar respuestas y soluciones.

Es en ese empeño por contribuir al progreso, por mejorar, donde radican nuestra responsabilidad y nuestro trabajo. Un trabajo que debe traducirse en resultados para la sociedad. Porque, en la concertación, en el diálogo social, al igual que en la empresa, es el trabajo bien hecho lo que garantiza el futuro.

Anexo I

LA FORMACIÓN

COMO MEDIO DE MEJORAR LAS CAPACIDADES ⁴⁴

“El paso a la economía basada en el conocimiento trae consigo el potencial de crecimiento económico, de más y mejores puestos de trabajo y de más amplias oportunidades para los ciudadanos en relación con la cultura, el ocio y los viajes. Sin embargo, exige también un esfuerzo para evitar que las desigualdades aumenten. Para que todas las partes salgan beneficiadas, es esencial conseguir que en Europa el aprendizaje permanente sea una realidad y aumentar al máximo la inversión en recursos humanos en todas las fases del ciclo económico.

Este panorama todavía queda lejos en la Unión Europea, donde solo un promedio del 8 % de las personas de 25 a 64 años participa en programas de educación o formación, y donde quienes más se beneficiarían de tales programas son con frecuencia los que probablemente menos participen: personas adultas con, acaso, escasas cualificaciones o capacidades; trabajadores de edad avanzada; personas desempleadas o inactivas; personas con trabajos precarios, etcétera. Para dar la vuelta a esta situación, es necesario que existan en Europa oportunidades de aprendizaje para todos, de elevada calidad, más flexibles y más atractivas, así como unos sistemas de educación y formación que interaccionen y respondan a un mercado de trabajo cambiante y a otras demandas; y es necesario, asimismo, hacer más hincapié en el aprendizaje no formal, por ejemplo en el lugar de trabajo, que ayuda a inculcar en las personas el hábito de aprender.

De hecho, ya se están haciendo progresos. Por ejemplo:

- El aprendizaje permanente se está convirtiendo en una prioridad política clara. En el *Informe conjunto sobre el empleo de 2001* se constata que en casi la mitad de los Estados miembros se han instaurado las estrategias requeridas;

⁴⁴ Extracto de la página web de la Comisaría Europea de Empleo y Asuntos Sociales
<http://europa.eu.int/comm/commissioners/diamantopoulou>.

- El nuevo proceso de inclusión social analiza pormenorizadamente las políticas nacionales con el principio de «aprendizaje para todos» como fondo, mientras que el grupo de alto nivel sobre el empleo y la dimensión social de la sociedad de la información promueve el plan de acción *Learning* y se esfuerza por resolver las desigualdades relacionadas con la formación en informática;
- Existe un grupo operativo de alto nivel compuesto por representantes de los interlocutores sociales, expertos en educación y expertos en el mercado de trabajo que ha de elaborar un informe sobre las medidas relacionadas con las capacidades y la movilidad necesarias para garantizar que los nuevos mercados de trabajo europeos estarán abiertos y serán accesibles para todos antes de que acabe 2005; la Comisión presentará un plan de acción a principios de 2002 para exponer el modo en que puede alcanzarse ese objetivo;
- Los interlocutores sociales europeos mantienen negociaciones con respecto al aprendizaje permanente y completarán su contribución, a más tardar, en marzo de 2002;
- Una Comunicación de la Comisión [COM (2001) 678] se ocupa más en profundidad de las estrategias de aprendizaje permanente, en relación con objetivos de empleo y otros objetivos más amplios, y propone acciones para crear un espacio europeo de aprendizaje permanente.”

Las negociaciones que los interlocutores sociales europeos, Unión de Confederaciones de la Industria y de las Organizaciones Empresariales de Europa –UNICE-UEAPME– y Confederación Europea de Sindicatos –CES–, han mantenido con relación al aprendizaje permanente, han dado como resultado la “Aportación del diálogo social europeo en materia de educación y de formación: Marco de Acción para el Desarrollo Permanente de las Competencias y las Cualificaciones”. Esta aportación, que a continuación reproducimos, se presentó en la Cumbre Social de Barcelona celebrada el pasado mes de marzo, dentro de los actos del Consejo Europeo de Barcelona de marzo de 2002, celebrado bajo la Presidencia que, por turno, correspondió a España durante el primer semestre de 2002.

Anexo II

MARCO DE ACCIÓN PARA EL DESARROLLO PERMANENTE DE LAS COMPETENCIAS Y LAS CUALIFICACIONES

Confederación Europea de Sindicatos (CES)*
Unión de Confederaciones de la Industria y de las Organizaciones Empresariales de Europa UNICE-UEAPME**
Centro Europeo de Empresas Públicas y de Empresas de Interés Económico General (CEEP)

Contribución al Consejo Europeo de Barcelona, Marzo 2002

I. RETOS

1. El siglo XXI comienza expuesto a una serie de cambios cuyas repercusiones para las empresas y los trabajadores, y para la sociedad en su conjunto, son aún difíciles de calibrar.
2. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación constituyen un factor acelerador de los intercambios comerciales. Los mercados se globalizan al tiempo que se segmentan para ganar una clientela que es cada vez más móvil. Las empresas tendrán que adaptarse cada vez más deprisa si quieren seguir siendo competitivas. Se recurre de manera creciente al trabajo en equipo, se reducen los niveles jerárquicos, se delega cada vez más y la polivalencia aumenta; todo ello da lugar al desarrollo de organizaciones de aprendizaje, en contraposición a la organización *tayloriana* del trabajo que sigue estando vigente en numerosas empresas europeas. Las empresas de servicio público, por su parte, se enfrentan a los mismos retos.
3. La capacidad de una organización para identificar cuáles son las competencias estratégicas, ponerlas rápidamente en marcha, reconocerlas y favorecer

* La delegación de la CES incluye representantes de Eurocuadros/CEC Liaison Committee

** UEAPME –Asociación Europea de Pequeña y Mediana Empresa–

su desarrollo en todas las personas que trabajan en ella constituye la base de las nuevas estrategias competitivas. Esto permite a las empresas permanecer en sintonía con las expectativas de sus clientes y, a las personas que en ellas trabajan, mejorar su empleabilidad y sus perspectivas profesionales.

4. Ante la evolución tecnológica y la diversificación de las relaciones de trabajo y de las organizaciones, los trabajadores se enfrentan a una mayor movilidad dentro y fuera de la empresa, de carácter tanto geográfico como profesional, así como a la necesidad de mantener y mejorar sus competencias y niveles de cualificación.
5. En este escenario de rápidos cambios, los interlocutores sociales a escala europea consideran el desarrollo de las competencias y la adquisición de cualificaciones, dos de los principales objetivos del aprendizaje permanente.
6. El envejecimiento de la población y las expectativas sociales a que da lugar el aumento del nivel de educación de las jóvenes generaciones hacen necesario un nuevo planteamiento de los sistemas de aprendizaje, que garantice la posibilidad de aprender a todos los grupos de edad —mujeres y hombres, personas cualificadas y no cualificadas—, a fin de conseguir un aumento significativo de los niveles de competencia profesional y cualificación. El aprendizaje permanente contribuye al desarrollo de una sociedad integradora y a la promoción de la igualdad de oportunidades.

II. EL ENFOQUE DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

7. Aunque el aprendizaje permanente incluye todas las actividades de aprendizaje emprendidas a lo largo de la vida, la presente iniciativa de los interlocutores sociales europeos se concentra en los siguientes elementos:
 - hacer una contribución efectiva y específica a la realización del aprendizaje permanente en el marco de los objetivos estratégicos decididos en los Consejos Europeos de Lisboa y Feira por lo que respecta al empleo, la cohesión social y la competitividad;
 - esforzarse para que, en cada Estado miembro, la empresa y los trabajadores perciban el desarrollo de las competencias y la adquisición de cualificaciones como un interés compartido;
 - afirmar la responsabilidad conjunta de los interlocutores sociales a todos los niveles por cuanto se refiere al desarrollo de las competencias y promover su cooperación;

- reconocer la gran amplitud de estas cuestiones, que requiere una estrecha concertación con las autoridades públicas y con las instituciones de educación y formación a todos los niveles.
8. Más allá del diálogo social, el éxito de esta iniciativa depende de que:
- cada empresa haga del desarrollo de las competencias de las personas que en ella trabajan un elemento esencial para su éxito;
 - cada persona asalariada haga del desarrollo de sus competencias un elemento esencial para su vida profesional;
 - el Estado y las comunidades locales favorezcan las posibilidades de aprendizaje para conseguir una mayor competitividad y una mayor cohesión social.
9. Los interlocutores sociales piden que se creen, en el marco institucional de cada Estado miembro, las condiciones adecuadas para fomentar el avance del desarrollo concertado de las competencias y las cualificaciones, en adición a los planteamientos unilaterales existentes en materia de aprendizaje.
10. Para poder desarrollar las competencias profesionales a lo largo de toda la vida, cada individuo debe adquirir una base fundamental¹ durante su formación inicial.
11. Esta base fundamental debe ser definida y actualizada conjuntamente por los sistemas educativos nacionales y los interlocutores sociales. Es necesario reflexionar con más detenimiento a este respecto, a fin de precisar el contenido de esa base y las condiciones que han de permitir a todo joven adquirirla. Los interlocutores sociales deben participar en esta reflexión.

III. DEFINICIONES

12. A los efectos de esta iniciativa:

- «*Competencias*» son los conocimientos, habilidades y saber hacer (*know-how*) que se aplican y que han de dominarse en una situación profesional determinada;

1 Se han determinado como componentes de esta base fundamental los siguientes elementos: dominio de la lectura, la escritura, el cálculo y al menos una segunda lengua, la capacidad para resolver problemas, la creatividad y las habilidades de trabajo en equipo, las habilidades informáticas, la capacidad de comunicación, incluso en un contexto multicultural, la capacidad de aprender a aprender, etcétera.

- «*Cualificaciones*» son la expresión formal de las capacidades profesionales del trabajador. Son reconocidas a nivel nacional o sectorial.

IV. CUATRO PRIORIDADES

13. Los interlocutores sociales afirman el principio de corresponsabilidad de los agentes con respecto a cuatro prioridades e invitan a intensificar el diálogo y la asociación en los niveles pertinentes. Los agentes sociales consideran que el desarrollo permanente de las competencias depende de la aplicación de las cuatro prioridades siguientes:

- la determinación y la anticipación de las necesidades de competencias y cualificaciones;
- el reconocimiento y la validación de las competencias y las cualificaciones;
- la información, el acompañamiento y el asesoramiento;
- los recursos.

1. DETERMINAR Y ANTICIPAR LAS NECESIDADES DE COMPETENCIAS Y DE CUALIFICACIONES

14. A pesar de ser compleja, por los numerosos parámetros socioeconómicos que han de tomarse en consideración, la tarea de determinar las competencias y las cualificaciones que son necesarias y de anticipar su evolución es ineludible. Los interlocutores sociales consideran que esta determinación y esta anticipación se efectúan a dos niveles:

El de la empresa:

15. La determinación de las competencias debe convertirse en uno de los ejes principales de la política de recursos humanos aplicada a toda la plantilla de la empresa y ser objeto de un diálogo social en profundidad:

- la responsabilidad de decidir el plan global de desarrollo de las competencias necesario para que tenga éxito la estrategia de negocio de la empresa se ejerce al más alto nivel de gestión;
- para definir y responder a las necesidades en materia de competencias se requiere la participación conjunta de los empresarios y los trabajadores;

- los planes individuales de desarrollo de las competencias elaborados conjuntamente por empresario y empleado son importantes a fin de impulsar esfuerzos comunes para mejorar las competencias de este último;
- la creación de un entorno propicio al aprendizaje es asimismo un factor importante para el éxito; a este respecto desempeñan un papel primordial los cuadros y la dirección.

El nivel nacional y/o sectorial:

16.El análisis colectivo de las necesidades en materia de competencias y de la evolución de las cualificaciones profesionales constituye una prioridad con respecto a lo que se refiere a:

- los jóvenes, de cara a su orientación profesional e inserción en la vida activa;
- los trabajadores, para la dirección de su carrera profesional y de su capacidad para mantenerse en situación de empleo;
- los demandantes de empleo, habida cuenta de la evolución del mercado de trabajo;
- las empresas, en cuanto a su competitividad.
- Para poder efectuar esa determinación y esa anticipación, los interlocutores sociales europeos consideran que es necesario:
- trabajar asociándose con las instituciones de educación y formación a todos los niveles;
- establecer redes para la recopilación de información y el intercambio de experiencias, haciendo también un uso eficaz de los instrumentos europeos existentes, como son el Observatorio Europeo del Cambio o el Cedefop.

2. RECONOCER Y VALIDAR LAS COMPETENCIAS Y LAS CUALIFICACIONES

17.Los interlocutores sociales europeos consideran que el reconocimiento y la validación de las competencias son esenciales para que:

- cada trabajador sea consciente de la necesidad de desarrollar sus competencias durante toda su vida profesional y se vea animado a ello;

- cada empresa tenga los instrumentos adecuados para determinar y gestionar mejor las competencias de que disponen quienes en ella trabajan.
18. Los interlocutores sociales consideran que es necesario intensificar el diálogo con el objetivo de mejorar la transparencia y la transferibilidad, tanto para el trabajador como para la empresa, a fin de facilitar la movilidad geográfica y profesional y de hacer más eficaces los mercados de trabajo:
- promoviendo el establecimiento de medios para el reconocimiento y validación de las competencias;
 - estableciendo un sistema de cualificaciones transferibles;
 - identificando los posibles vínculos y complementariedades con los títulos o diplomas reconocidos.
19. A nivel europeo, los interlocutores sociales contribuirán a los actuales debates en torno a la transparencia y el reconocimiento de las competencias y las cualificaciones.

3. INFORMAR, ACOMPAÑAR Y ASESORAR

20. Para que los trabajadores y las empresas puedan aplicar una estrategia de desarrollo de las competencias, es preciso:
- que cada trabajador y cada empresa puedan acceder a toda la información y el asesoramiento necesarios;
 - que las PYME reciban una información adaptada y asesoramiento a sus directivos mediante dispositivos de apoyo específicos.

A tal efecto, los interlocutores sociales demandan:

- que se desarrollen servicios para acompañar a los trabajadores y a las empresas a la hora de optar por un aprendizaje u otro, y para individualizar el contenido del mismo en función de las competencias que ya se hayan adquirido; por ejemplo, a través de una ventanilla única en los Estados miembros que incluya una base de datos sobre las ofertas de aprendizaje permanente y las posibilidades de evaluación profesional;
- que estas herramientas sean de fácil acceso y acordes con la evolución del mercado de trabajo.

21. En el fomento de una cultura del aprendizaje permanente, las organizaciones de trabajadores y empresarios tienen un papel clave que desempeñar para informar, acompañar y asesorar a sus miembros; y necesitan desarrollar un conocimiento y experiencia interna para poder desempeñar este papel.

4. MOVILIZAR LOS RECURSOS

22. La movilización de recursos para desarrollar las competencias profesionales a lo largo de toda la vida es una cuestión central que no puede considerarse exclusivamente dependiente de los interlocutores sociales. Otros agentes tienen también un papel importante, en particular:

- las autoridades públicas, a fin de promover la integración en el mercado laboral;
- la empresa, a fin de desarrollar sus competencias estratégicas;
- el trabajador, a fin de ser parte activa en su propio desarrollo.

Todos los agentes (empresas, trabajadores, autoridades públicas, interlocutores sociales) deben buscar vías innovadoras y diversificadas de financiación.

23. Por lo que a los interlocutores sociales respecta, consideran prioritario el desarrollo permanente de las competencias y afirman el principio de corresponsabilidad en la movilización y optimización de los recursos. Desean promover la conversión y fomentar nuevas vías de financiación del aprendizaje permanente, mediante una gestión eficaz y creativa de los recursos financieros, del tiempo y de los recursos humanos.

24. Los interlocutores sociales invitan a todo el conjunto de agentes a unirse en este empeño y preconizan que esta movilización se despliegue en las siguientes direcciones:

- en los Estados miembros, promoviendo intercambios entre los interlocutores sociales nacionales y las autoridades públicas, con el objetivo de asegurarse de que la fiscalidad de las empresas y los particulares fomente la inversión en acciones de desarrollo de las competencias;
- orientando el uso de los fondos estructurales y, en particular, del Fondo Social Europeo, de manera que los interlocutores sociales se vean más animados a emprender iniciativas y acciones innovadoras.

V. ACCIONES Y SEGUIMIENTO

25. Las organizaciones miembros de la UNICE/UEAPME, el CEEP y la CES² promoverán este marco de acción en los Estados miembros a todos los niveles pertinentes, tomando en consideración las prácticas nacionales. Podrán organizarse reuniones a nivel nacional para la presentación de este documento.

Dado el interés del tema tratado, los interlocutores sociales deciden también transmitir el presente documento a todos los agentes interesados a escala europea y nacional.

26. Los interlocutores sociales redactarán un informe anual sobre las acciones nacionales realizadas en torno a las cuatro prioridades establecidas.

27. Después de tres informes anuales, los interlocutores sociales evaluarán el impacto tanto en las empresas como en los trabajadores. Esta evaluación podrá dar lugar a una actualización de las prioridades establecidas. El grupo ad hoc «Educación y Formación» se encargará de esta evaluación, que se presentará en marzo de 2006.

28. Al elaborar el programa de trabajo estructurado para el diálogo social, los interlocutores sociales tendrán en cuenta el presente marco de acción.

| 2 En la delegación de CES hay representantes del comité de enlace Eurocadres/CEC.

Anexo III

DIÁLOGO SOCIAL SOBRE LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN

Los casos que figuran en este anexo han sido presentados en el marco de los trabajos del grupo *ad hoc* “educación y formación” del diálogo social europeo. Los interlocutores sociales han considerado útil publicar una selección de los mismos que ilustran de manera particularmente interesante una o varias de las prioridades identificadas en el marco europeo:

- la identificación y la anticipación de las necesidades en competencias y en cualificaciones;
- el reconocimiento y la validación de las competencias y las cualificaciones;
- la información, el apoyo y el asesoramiento;
- los recursos.

Para una mayor claridad, todos los casos son descritos siguiendo un formato común. Se han indicado una o varias personas de contacto en cada caso, con el fin de que toda persona interesada pueda obtener información más amplia.

1. Desarrollo de las competencias en *Birds Eye Wall's*, Reino Unido
2. Formación continua en la industria química y farmacéutica, Italia
3. *Deutsche Telekom*, Alemania
4. *Gasunie*, Países Bajos
5. *Radiometer*, Dinamarca
6. Proyecto conjunto de la organización sueca de PYME *Företagarnas Riksorganisation* y de la Universidad de Uppsala, Suecia
7. Cooperación con los interlocutores sociales para identificar y anticipar las necesidades en competencias, Dinamarca
8. Diversas colaboraciones para la financiación de la educación de adultos, Dinamarca
9. Investigaciones nacionales conjuntas de los interlocutores sociales sobre las necesidades en competencias, Italia
10. Marco general para la educación y la formación a lo largo de la vida y acuerdos nacionales y regionales sobre la formación continua, España
11. *Usinor*, Francia
12. *Volkswagen*, Alemania

Desarrollo de las competencias en Birds Eye Wall's, Reino Unido

La sociedad Birds Eye Wall's desea motivar a los trabajadores e incitarles a aprender, promover el desarrollo de las competencias informando, apoyando y asesorando a los trabajadores y reconocer las competencias adquiridas

Birds Eye Wall's es una sociedad británica que produce helados y productos alimentarios congelados. En su establecimiento de Lowestoft, la política llevada a cabo consiste en permitir a todos que obtengan las cualificaciones profesionales nacionales (en inglés, *National Vocational Qualification NVQ*). Esta política es el reflejo del paso a una estructura de equipos reducidos, que exige una mano de obra altamente motivada y cualificada. Las competencias que se requieren de cada individuo se identifican bien por vía formal (el sistema individual de evaluación), bien por vía informal (a petición del trabajador). La evaluación de las NVQ consiste en medir la capacidad del trabajador para efectuar el trabajo y Birds Eye Wall's ha establecido un centro de evaluación interno. Las NVQ en "alimentación" y "bebidas" (niveles 1 y 2 de la producción alimentaria) son comprobadas y validadas internamente sobre el terreno. El tiempo que se tarda en obtener una NVQ varía de uno a tres años, según los candidatos; la evaluación se adapta a cada persona (tiempo, medios, etcétera). El plan de formación individual es un instrumento importante (cada trabajador tiene el suyo). Se ha realizado un esfuerzo particular de información y de asesoramiento, con el fin de ayudar a cada persona a que asuma una mayor responsabilidad con objeto de alcanzar el nivel más alto de competencia.

Los sindicatos se han implicado en diferentes momentos. Por ejemplo, colaboraron con la empresa en la elaboración del proyecto *Springboard* (trampolín), destinado a las personas menos cualificadas (curso de un día, encaminado a darles ganas de aprender). Además, a los representantes sindicales se les ha formado para ser representantes en formación –papel que incluye actividades tales como animar y aconsejar a sus colegas–.

La obtención de una NVQ de nivel 3 implica un reconocimiento financiero por parte de la empresa. Los niveles 1 y 2 son indispensables para una correcta ejecución de las tareas y no se refleja, por tanto, en un aumento salarial. No obstante, el hecho de que un trabajador emprenda una NVQ es reconocido en términos de progresión de carrera y favorece su capacidad de inserción profesional.

Contacto:

Ms. Anne Lindsay

CBI

Tel.: + 44 207 395 8273

E-mail: anne.lindsay@cbi.org.uk

Formación continua en la industria química y farmacéutica en Italia

Los interlocutores sociales a nivel sectorial llevan a cabo conjuntamente un proyecto experimental para desarrollar la formación en las empresas

El proyecto, experimental, se llevó a cabo desde noviembre de 2000 a junio de 2001, implicando a 1.044 trabajadores de 25 empresas, con un total de alrededor de 28.500 horas de formación impartidas. Los costes del proyecto fueron compartidos por el Estado (80%), las empresas (14%) y los trabajadores concernidos (6%).

Promovido por los interlocutores sociales sectoriales, el proyecto fue presentado por el organismo bilateral para la formación de Confindustria/Cgil-Cisl-Uil y fue realizado por un consorcio ad hoc entre las empresas implicadas.

El proyecto constaba de cuatro fases:

- la preparación del proyecto, con el análisis de las necesidades de formación de las empresas, incluida su adecuación a los objetivos generales definidos en el acuerdo nacional del sector concluido en 1998;
- la realización del proyecto. Se establecieron seis módulos de formación sobre los problemas económicos, las características del mercados y la estrategia de la empresa, la comunicación, el trabajo en equipo, la gestión de los recursos humanos y las aplicaciones informáticas;
- la certificación de las competencias. Los formadores organizaron varios tests con el fin de evaluar las competencias adquiridas. Estas se formalizaron mediante un certificado;
- la evaluación del proyecto, incluido un análisis de los cuestionarios, confirmando un buen grado de satisfacción por parte de los participantes, así como un informe final realizado por el Comité técnico del proyecto.

Contacto:

Ms. Fiorina Ludovisi
Confindustria
Viale dell'Astronomia, 30
I – 00144 Roma
Tel.: +39 06 59031
E-mail: f.ludovisi@confindustria.it

Mr. Roberto Pettenello
CGIL-CISL-UIL
Corso d'Italia n°25
I - 00198 Roma
Tel.: +39 06 8476302
E-mail: org.formazione@cgil.it

Deutsche Telekom, Alemania

Desarrollar las competencias del personal y favorecer la movilidad profesional: una necesidad para el sector alemán de las tecnologías de la información y para la sociedad Deutsche Telekom, con el fin de anticipar la falta de competencias

En colaboración con una asociación industrial (Zentralverband Elektrotechnik und Elektroindustrie), dos sindicatos (Deutsche Postgewerkschaft, IG Metall) y las autoridades públicas, la sociedad Deutsche Telekom definió una estrategia de desarrollo de las competencias con el fin de remediar la falta de competencias en el sector de las tecnologías de la información. Este régimen se está aplicando actualmente en diversas sociedades en Alemania, adaptándolo a las necesidades específicas en competencias de cada una de ellas. Los sindicatos participan en cada etapa del proyecto.

Tras algunos años de experiencia, se invita a los trabajadores a que tomen parte en actividades de aprendizaje, de forma voluntaria. El tipo y el contenido de estas actividades dependen del nivel de enseñanza de partida y del ámbito en el que desea especializarse el trabajador.

El régimen está abierto a todos (y no solo a los trabajadores que posean una cualificación formal en tecnologías de la información), ya que reforzar la movilidad es una de las soluciones al problema de la falta de competencias. En primer lugar, los llamados “proyectos de referencia” para los diferentes perfiles de especialización son elaborados conjuntamente por todas las partes implicadas, que sirven como una especie de currículum. En dichos “proyectos de referencia” se definen las aptitudes y competencias individuales que deben ser adquiridas a lo largo del trabajo del proyecto con el fin de obtener un certificado de especialización. A continuación, el individuo interesado por una especialización en el ámbito de las tecnologías de la información puede identificar con el empleador un proyecto “real” en la empresa que corresponda al proyecto de referencia y que le permita desarrollar mediante el trabajo —es decir, mediante el proyecto— las competencias requeridas para obtener el certificado de especialización. El certificado final pretende ser reconocido en Alemania y posiblemente, con posterioridad en el resto de Europa. Las actividades de formación se realizan en el lugar de trabajo, en seminarios y en casa. Se utilizan diversos instrumentos, especialmente la enseñanza a distancia, los módulos que se descargan desde *Internet*, las colaboraciones de formación, las reuniones con expertos, los foros de discusión *Internet*, etcétera. Se hace especial hincapié en las estructuras virtuales (clases virtuales, por ejemplo) y en las redes.

Se realiza un esfuerzo particular para ofrecer a los trabajadores apoyo y asesoramiento, especialmente a través de profesores y tutores.

Contacto:

Ms. Martina Westhues
Deutsche Telekom
Central Unit HR Management,
Terms of Employment, European Affairs

Avenue de Tervuren 273
B - 1150 Brussels
E-mail:
Martina.Westhues@be.telekom.de

Gasunie, Países Bajos

Crear las condiciones para un desarrollo de las competencias mediante el aporte de recursos apropiados: el desafío de Gasunie

Gasunie es una sociedad neerlandesa que compra, vende y transporta gas natural; emplea a alrededor de 1.450 personas. En 2001, los interlocutores sociales de la empresa se pusieron de acuerdo en un presupuesto de € 1.600 por trabajador para su desarrollo personal. Este presupuesto se añade a las posibilidades de estudio existentes. Está destinado a mejorar la participación de los trabajadores en la formación, así como a incitarles a asumir la responsabilidad de desarrollar sus competencias. El presupuesto de “desarrollo personal” se decidió en abril de 2001 y el acuerdo está en marcha desde octubre de 2001.

Las condiciones para gastar este presupuesto son mínimas:

- se define un plan de desarrollo para cada trabajador cubierto por los convenios de los interlocutores sociales (es decir, cerca del 99% de todos los trabajadores);
- se organiza una discusión bilateral con el director; este comprueba el plan en sus grandes líneas (especialmente en lo que se refiere al respeto del código de conducta interno);
- el presupuesto se consagra a actividades realizadas fuera del tiempo de trabajo del trabajador;
- la empresa reembolsa los gastos de formación por el monto del presupuesto.

Se ha establecido asimismo un comité con el fin de verificar si las actividades previstas por el plan de desarrollo permiten a la sociedad beneficiarse de una deducción fiscal. El criterio para la deducción fiscal es permitir “un trabajo remunerado en el futuro”.

Contacto:

Mr. Hans Uyttenboogaart

Gasunie

Tel: +31 50 5212018

E-mail: J.D.Uyttenboogaart@gasunie.nl

Radiometer, Dinamarca

Radiometer: pistas posibles e instrumentos innovadores para identificar las necesidades de competencias, anticipar las necesidades de la producción y convertirse en una organización de aprendizaje

Radiometer es una sociedad danesa, que integra la formación en la planificación de su producción. Se han llevado a cabo diversas iniciativas para que la empresa pueda seguir mejor las necesidades en producción mediante la modificación de la organización del trabajo. Estas iniciativas son consideradas en la empresa como el punto de partida de un mayor esfuerzo para integrar el desarrollo de los recursos humanos y la formación en la estrategia global de la empresa.

Los sindicatos se han implicado en el proyecto, que afecta a todos los trabajadores. La dirección participa igualmente de forma activa en el proyecto, y más en particular los ejecutivos intermedios, para los que el desarrollo de las competencias forma parte de sus funciones y representa un criterio de evaluación de sus resultados.

Se celebran reuniones una vez al año con cada trabajador individualmente, con el fin de identificar las necesidades de competencias. En esta empresa, los trabajadores son en gran parte obreros, trabajadores poco cualificados y, a menudo, inmigrantes con conocimientos escasos del danés.

Se utilizan diferentes instrumentos, por ejemplo:

- la iniciativa “segundo trabajo”, que proporciona a todos los trabajadores la posibilidad de cualificarse para otro puesto en la empresa, reforzando así la movilidad interna;
- diversos cursos, especialmente informática y lengua danesa así como otras lenguas extranjeras, son accesibles para todos los trabajadores durante las horas de trabajo;
- un “acuerdo sobre el ordenador a domicilio” que permite a los trabajadores tener un PC en casa tras haber seguido un curso de informática a distancia.

Este enfoque global, que combina la formación y el aprendizaje no formal y permite promover la participación de todos los trabajadores y ejecutivos, se ha mostrado muy motivador para los trabajadores. Su impacto sobre la organización de la sociedad y su capacidad para gestionar los cambios ha sido considerado como muy positivo.

Contacto:

Ms. Lise Skanting
DA
Vester Voldgade 113
DK - 1790 København V
Tel: + 45 3338 9388
Mobile: + 45 2920 0388
Fax: + 45 3393 0842
E-mail: lsk@da.dk

Mr. Anders Vind
LO, Kompetencesektionen
Rosenørns Allé 12
DK-1634 København V
Tel.: +45 3524 6144
Mobile: +45 2338 4203
Fax: +45 3524 6303
E-mail: avi@lo.dk

Proyecto conjunto de la organización sueca de PYME Företagarnas Riksorganisation y la Universidad de Uppsala

Identificar las competencias, anticipar las nuevas necesidades de los clientes y evaluar los resultados del aprendizaje: la estrategia establecida por la Företagarnas Riksorganisation

Los asalariados (a nivel de la secretaría) de la organización sueca de PYME han recibido la posibilidad de seguir un curso de derecho a distancia y “en línea”. El objetivo de esta formación era permitir a los asalariados mejorar sus conocimientos de derecho, de manera que pudieran, en el futuro, responder a las cuestiones básicas de los miembros. Los asalariados que siguieron esta formación provenían de horizontes pedagógicos diferentes, pero todos poseían conocimientos fundamentales de informática (el “permiso de conducir informático” ECDL).

Los cursos, preparados por profesores de la universidad, eran impartidos a través del *intranet* de la organización. Profesores y alumnos tenían la posibilidad de comunicar, individualmente o en grupos, a través de esta red –por ejemplo, a través de un foro y de un salón virtual de discusión.

La formación se impartió en el lugar de trabajo y a domicilio, pero sin conceder a los interesados permisos o ausencias particulares. Se organizó asimismo un examen final.

Los resultados fueron satisfactorios, tanto para los asalariados como para el empresario, y todos los asalariados concernidos obtuvieron un certificado especificando el contenido del curso. Los resultados del trabajo llevado a cabo tras esta formación fueron cuidadosamente evaluados. El número de cuestiones de orden jurídico planteadas por los miembros ha aumentado en un 60%, siendo el 80% de las mismas tratadas por alguno de los asalariados así formados.

Basándose en esta experiencia positiva, se organizó en 2001 un curso de derecho mercantil y está previsto otro para 2002.

Contacto:

Mr. Ulrik Ostling

Företagarnas Riksorganisation

S -106 67 Stockholm

E-mail: ulrik.ostling@fr.se

Cooperación con los interlocutores sociales para identificar y anticipar las necesidades en competencias, Dinamarca

Los interlocutores sociales y el gobierno danés trabajan conjuntamente en el complejo desafío de identificar y anticipar las necesidades en competencias

En Dinamarca, los interlocutores sociales y los poderes públicos trabajan en estrecha cooperación con el fin de promover el desarrollo de las competencias en las empresas. Esto permite asegurar una cierta coherencia entre los trabajos del diálogo social bipartito y los de las instancias tripartitas, que existen a nivel local, sectorial y nacional. Algunas características generales están establecidas por la legislación danesa y se pueden resumir de la siguiente manera:

A nivel nacional, el marco general es determinado por las instancias tripartitas que realizan recomendaciones a los ministros.

A nivel sectorial, se pueden negociar convenios colectivos entre los interlocutores sociales; dichos convenios definen los principios generales y los elementos comunes de las estrategias de desarrollo de las competencias en las empresas. Estos convenios tratan, por ejemplo, de los siguientes temas: acceso al aprendizaje, recursos para el aprendizaje, establecimiento y papel de los órganos que representan a los asalariados.

A nivel de la empresa, diversos instrumentos contribuyen a asegurar la cooperación entre los interlocutores sociales. La identificación de las competencias actuales del trabajador y de sus necesidades futuras puede realizarse a través de una entrevista anual entre el empresario y el asalariado. Actualmente, alrededor del 75% de los asalariados daneses disfrutan de estas entrevistas. Una vez analizados los resultados de las entrevistas individuales y definidas las necesidades de competencias, se puede planificar el aprendizaje. Comités locales de formación ofrecen a la dirección y a los representantes de los trabajadores la posibilidad de discutir y planificar las actividades de aprendizaje.

Los interlocutores sociales participan igualmente en los comités tripartitos con las instituciones para la educación y la formación a diferentes niveles. Estas colaboraciones permiten a las instituciones encargadas de la educación y la formación anticipar las necesidades en competencias y definir las actividades de formación con mayor precisión. La cooperación entre estas instituciones y los interlocutores sociales contribuye igualmente a asegurar una eficaz aplicación de los planes de formación, así como un impacto positivo de las formaciones en el desarrollo de las empresas y los asalariados.

Contacto:

Ms. Lise Skanting DA
Vester Voldgade 113
DK - 1790 København V
Tel: + 45 3338 9388
Mobile: + 45 2920 0388
Fax: + 45 3393 0842
E-mail: lsk@da.dk

Mr. Anders Vind
LO, Kompetencesektionen
Rosenørns Allé 12
DK-1634 København V
Tel.: +45 3524 6144
Mobile: +45 2338 4203
Fax: +45 3524 6303
E-mail: avi@lo.dk

Diversas colaboraciones para la financiación de la educación de adultos, Dinamarca

Los interlocutores sociales y el gobierno danés trabajan juntos en el complejo desafío de la financiación de la educación de adultos

El grado de cooperación y de participación del Estado, de los interlocutores sociales, de los empleadores y/o de los asalariados varía según el tipo de educación de adultos que hay que financiar. Existen cuatro tipos de educación de adultos:

- la enseñanza básica;
- la formación profesional continua;
- la enseñanza avanzada (es decir, con el objetivo de obtener cualificaciones formales nuevas y más elevadas);
- toda la gama de formaciones no regladas y accesibles a los adultos.

Además, existen diferentes mecanismos de financiación para cubrir los diversos recursos invertidos en las actividades de aprendizaje; tiempo, coste de la formación, compensación de la reducción de ingresos durante la formación, etcétera.

Por ejemplo:

- la mayor parte de la enseñanza básica de adultos está financiada por el Estado. Un fondo público, gestionado por los interlocutores sociales, está destinado a financiar la formación profesional continua. Los interlocutores sociales deciden el objeto y el contenido de las actividades de formación así financiadas, por ejemplo, a través de acuerdos marco y de comités conjuntos;
- los convenios colectivos establecen que, si el Estado garantiza un ingreso igual a las prestaciones de paro para los asalariados durante los periodos de formación, los empleadores pagan la diferencia entre el nivel de dichas prestaciones y el salario real;
- se puede igualmente realizar una inversión en recursos financieros y/o en tiempo a la sola iniciativa de los empleadores o de los asalariados.

Además, se acaba de establecer un nuevo régimen para financiar la enseñanza avanzada, llamado SESA (apoyo del Estado a la educación de los adultos). El funcionamiento detallado de este régimen figura actualmente en el programa de los interlocutores sociales a nivel nacional.

Contacto:

Ms. Lise Skanting
DA
Vester Voldgade 113
DK - 1790 København V
Tel: + 45 3338 9388
Mobile: + 45 2920 0388
Fax: + 45 3393 0842
E-mail: lsk@da.dk

Mr. Anders Vind
LO, Kompetencesektionen
Rosenørns Allé 12
DK-1634 København V
Tel.: +45 3524 6144
Mobile: +45 2338 4203
Fax: +45 3524 6303
E-mail: avi@lo.dk

Investigaciones nacionales conjuntas de los interlocutores sociales sobre las necesidades en competencias, Italia

Los interlocutores sociales italianos han definido un proyecto encaminado a identificar y anticipar las necesidades en competencias, así como a ahondar la cooperación con los poderes públicos en dieciséis sectores

Las investigaciones conjuntas se remontan a enero de 1993, fecha en la que los interlocutores sociales, por un acuerdo nacional sobre la formación, apelaron a los poderes públicos para que introdujesen una política de formación integrada. Se estableció en 1986 un observatorio, el OBNF, para realizar estas investigaciones; está compuesto por representantes de los empleadores y de los sindicatos.

El objetivo es identificar las necesidades en competencias de las empresas, en dieciséis sectores diferentes, y ofrecer a los poderes públicos informaciones precisas sobre las tendencias a largo plazo del mercado laboral. Las competencias necesarias para las empresas fueron identificadas mediante un sondeo. Se definieron más de 80 perfiles profesionales, de los cuales el 70% se consideró "crítico" o difícil de encontrar en el mercado de trabajo. Los resultados muestran asimismo que el 40% de las necesidades en competencias identificadas son similares en todos los sectores cubiertos.

Los resultados del estudio serán tomados en consideración por los poderes públicos en la elaboración de programas de educación y/o de formación, de manera que se asegure una mayor correspondencia entre las ofertas de formación y las necesidades en competencias. Las informaciones recogidas posibilitarán igualmente que los poderes públicos anticipen las necesidades en competencias, teniendo en cuenta la evolución del mercado laboral y de los progresos tecnológicos. El éxito de la aplicación depende, en gran medida, de las colaboraciones locales con los poderes públicos. En algunas regiones, se han establecido laboratorios conjuntos entre los interlocutores sociales y los representantes del sector de la educación, con el fin de definir los programas de formación y promover los resultados del estudio.

Contacto:

Ms. Fiorina Ludovisi

Confindustria

Viale dell'Astronomia, 30

I - 00144 Roma

Tel: +39 06 59031

E-mail: f.ludovisi@confindustria.it

Mr. Roberto Pettenello

CGIL-CISL-UIL

Corso d'Italia n°25

I - 00198 Roma

Tel.: +39 06 8476302

E-mail: org.formazione@cgil.it

Marco general para la educación y la formación a lo largo de la vida y acuerdos nacionales y regionales sobre la formación continua, España

Los resultados del diálogo social sirven para construir un sistema general de educación y de formación a lo largo de la vida en España

La situación de España se caracteriza por un grado elevado de descentralización y de división de responsabilidades entre los actores nacionales y regionales de la formación profesional. Se pueden distinguir tres ámbitos principales:

- la educación y la formación profesionales iniciales, que dependen en primer lugar de las autoridades competentes de la educación;
- la formación de los desempleados, depende esencialmente de las autoridades competentes del empleo;
- la formación de los asalariados en empresa, ámbito en el que los interlocutores sociales están fuertemente implicados a través de convenios nacionales bipartitos y tripartitos.

Los III Acuerdos nacionales sobre la formación profesional continua (2001-2004) han establecido una fundación tripartita cuyos fondos son destinados a planes de formación de empresas (de más de 100 trabajadores), planes agrupados (que impliquen a dos empresas o más, normalmente en el mismo sector) y planes intersectoriales. Los planes agrupados permiten, por ejemplo, a las PYME intensificar sustancialmente sus actividades de formación. Asimismo se pueden financiar permisos individuales para la formación, a solicitud de asalariados con al menos un año de antigüedad en la empresa. Estos permisos están encaminados a la formación dirigida a cualificaciones técnicas y profesionales oficiales. Por último, la ayuda financiera puede cubrir igualmente medidas complementarias como investigaciones, encuestas, concepción de instrumentos pedagógicos, etcétera.

A pesar de esta segmentación, se ha conseguido un consenso social general en material de educación y de formación profesionales por parte de los interlocutores sociales y las autoridades públicas. Este consenso se ha reflejado formalmente en un Programa Nacional de Formación Profesional (1998-2002). Además, se acaba de adoptar un Proyecto de Ley sobre las cualificaciones y la formación profesional, que desarrolla las medidas y objetivos definidos en el plan nacional de formación profesional. El proyecto concierne al establecimiento de un marco general que engloba no solo los diversos tipos de formación profesional, sino también la validación y certificación del aprendizaje informal, por ejemplo, las competencias adquiridas mediante la experiencia en el trabajo. También se hace hincapié en cuestiones tales como la información y la orientación, la evaluación y la calidad de la formación, y la innovación.

Sobre los resultados del acuerdo social, el nuevo sistema debería facilitar y fomentar la adquisición y la validación de competencias, independientemente del lugar, del momento y de las modalidades de su adquisición.

Contacto:

Mr. Menéndez-Valdés
CEOE
C/Diego de León, 50
E - 28006 Madrid
Tel.: + 34 91 5639641
menendez@ceoe.es

Ms. Marta del Castillo Coba
CC.OO. - FOREM
Calle Longares, 6-8
E - 28022 Madrid
Tel.: +34 91 3135915
mdelcastillo@forem.ccoo.es

Mr. Luis Galiano Rabago
UGT
Hortaleza, 88
E - 28004 Madrid
Tel.: 34/91/5897685
lgaliano@cec.ugt.org

Usinor, Francia

Usinor ha establecido una política de desarrollo y gestión de las competencias que permite a los asalariados reforzar su adaptabilidad y su capacidad de inserción profesional, y a la sociedad reforzar su capacidad de reacción ante los cambios así como mejorar su competitividad

Para Usinor, una sociedad francesa de primer rango de la industria siderúrgica, que emplea a más de 50.000 personas en el mundo, la política de desarrollo de las competencias de todo su personal se halla en el centro de la estrategia global de empresa y constituye un elemento crucial de su competitividad. Era necesaria una evolución de la estrategia global de la empresa para hacer frente a las reestructuraciones.

Un acuerdo marco a nivel de la empresa, negociado en 1990 y actualizado en 2000, define las grandes líneas de la nueva estrategia. Los principales objetivos son desarrollar la cualificación de los asalariados, permitir una progresión armoniosa de su carrera y mantenerse al día de la evolución de las tecnologías y del entorno. Debido a esta nueva estrategia, se han aportado profundos cambios a la organización del trabajo, como por ejemplo:

- introducción de una organización del trabajo basada en perfiles e itinerarios profesionales (*filières métier*), y ya no en función de puestos específicos;
- posibilidad de que cada asalariado formule propuestas para su formación;
- traducción de nuevas competencias adquiridas en términos de organización del trabajo y de salario.

La experiencia demuestra que la adopción de este nuevo enfoque era un proceso necesario, aunque largo, que exigía la implicación de todos los actores. El acompañamiento y el asesoramiento a los asalariados son cruciales para su motivación y, por tanto, para el éxito de la estrategia. Mediante el desarrollo de sus competencias, los asalariados refuerzan su capacidad de inserción profesional y su adaptabilidad, y la sociedad progresa en su capacidad para reaccionar a los cambios y mejora su competitividad.

Contacto:

Mr. Henri Cuniberti

Usinor

Tel.: +33 1 47 49 60 92

henri.cuniberti@usinor.com

Volkswagen, Alemania

Un acuerdo colectivo intenta promover el empleo y el desarrollo de las competencias mediante la inversión de diferentes tipos de recursos

Un acuerdo colectivo, titulado “5000 x 5000”, fue firmado en la sociedad Volkswagen el 28 de agosto de 2001. Este acuerdo prevé que Volkswagen contrate a 5.000 asalariados, de los cuales 3.500 sean personas actualmente en paro, por un salario de DM 5.000 al mes. Tras la selección, los asalariados potenciales serán formados por establecimientos públicos de formación con el fin de adquirir los conocimientos clave. En una segunda fase, estos 5.000 nuevos asalariados serán empleados bajo contrato de seis meses de duración, periodo durante el cual se organizará una formación en la empresa (en esta fase, se pagará DM 4.000 a los asalariados). Si el trabajador obtiene buenos resultados durante este periodo, se le ofrecerá un contrato de duración indefinida.

El acuerdo colectivo prevé asimismo que los trabajadores participen en una formación continua en el lugar de trabajo, de una duración de hasta tres horas semanales, además de las 35 horas del horario normal de trabajo. El asalariado contribuye la mitad de este tiempo de formación. Se define individualmente un plan de formación para cada trabajador. Se puede otorgar asimismo a los asalariados un certificado ampliamente reconocido, el *Fachkraft für Automobilbau*.

Esta estrategia está detallada en una “carta de cualificación”, considerada por la sociedad como parte integrante de la estrategia global de la empresa.

Contacto:

Mr. Stefan Küpper

Stellvertretender Abteilungsleiter Lohn- und Tarif

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Im Haus der Deutschen Wirtschaft

Breite Str. 29

D - 10178 Berlin

Tel: +49 30 2033 1302

Fax: +49 30 2033 1305

E-mail: s.kuepper@bda-online.de