
Diálogo social sobre formación profesional: otras miradas

El diálogo social y la formación profesional en España

Javier Ferrer Dufol

El presente documento surge de una ponencia presentada por Javier Ferrer Dufol en el Seminario Diálogo Social y Formación Profesional - El modelo español y la realidad argentina, 4 y 5 de abril de 2000, Buenos Aires, Argentina. Tiene por cometido presentar los resultados que en España ha tenido la colaboración entre los actores sociales en el campo de la formación profesional y la importancia del diálogo social para enfrentar con éxito el reto de la creación de empleo y riqueza. Javier Ferrer Dufol es actualmente Presidente de la Fundación para la Formación Continua -FORCEM-, de España, y representa en esta instancia a la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa -CEPYME-

193

El propósito del presente artículo es dar a conocer los excelentes resultados que ha tenido en España la colaboración entre los Agentes Sociales en materia de Formación Profesional, y la importancia que tiene el diálogo a la hora de enfrentarse con éxito al mayor reto de nuestro tiempo: la creación de empleo y de riqueza, que son las verdaderas fuentes del bienestar de los pueblos.

Asistimos en estos momentos a una revolución en todos los órdenes que altera nuestra concepción tradicio-

nal de las relaciones económicas. La reducción en los costes de los transportes junto con la revolución de las comunicaciones han reducido las distancias en el planeta. El comercio electrónico, las transacciones bancarias cada vez más ágiles y la capacidad de conocer realidades distantes en lo geográfico acercan cada vez más a las gentes y los sistemas de producción de los países.

La economía global se puede definir como aquella que tiene la capacidad de funcionar como una unidad en

tiempo real a escala planetaria. Sus efectos se están manifestando, sobre todo, en tres ámbitos:

- la internacionalización del capital financiero;
- las relaciones comerciales; y
- la internacionalización del capital productivo

Diariamente se realizan en el mundo transacciones financieras por valor de más de 1,3 billones de dólares. La producción de las empresas puede realizarse en cualquier lugar del mundo. Esta descentralización provoca algo que nos interesa especialmente para el tema de esta conferencia: *que en muchos ámbitos de la producción, la competencia se establece entre países con un grado de desarrollo industrial similar*. Esto lo vemos, por ejemplo, en cómo la producción intensiva en mano de obra se desplaza hacia los países en vías de desarrollo, y la producción intensiva en capital se concentra en los países más desarrollados.

¿Qué es lo que esto entraña? Pues, básicamente, que en la órbita de los países desarrollados la ventaja competitiva de las empresas se centra en productos de un alto valor añadido en los que la innovación, la calidad y el uso intensivo de la tecnología son la base de la competitividad.

Además la globalización y las nuevas tecnologías promueven nuevas formas de gestión empresarial, de organización del trabajo y de dirección em-

presarial. Son las llamadas «tecnologías blandas» que están facilitando estructuras organizativas más planas.

La suma de estos elementos tiene como resultado que las empresas contemplan a sus recursos humanos como uno de los elementos esenciales de la competitividad y que se perciba su formación como inversión y no como gasto. El trabajador que hoy necesita la empresa es multifuncional, de manera que se tiende a valorar más sus capacidades, actitudes y aptitudes que sus conocimientos, sencillamente, porque éstos son más fácilmente adquiribles.

Esta es la causa de que la Formación Profesional esté adquiriendo una enorme importancia y que sea uno de los ejes centrales de las Políticas de Empleo, de las Políticas Económicas.

La Política Económica debe abordarse desde la formación de la competitividad, esto es, desde la capacidad de las empresas para mantener o ampliar cuotas de mercado. Esta capacidad depende de las nuevas condiciones de la competitividad, condiciones que, en muchas ocasiones, se han desplazado desde el precio, una condición necesaria pero ahora insuficiente, hacia la Calidad y la diferenciación de productos, condiciones, estas últimas, completamente ligadas a la innovación, a la capacidad de desarrollo, a la de asimilación de las nuevas tecnologías y su adaptación a las necesidades específicas de cada empresa.

La Política Económica se aborda, también, desde reformas encaminadas a crear entornos legales, fiscales y laborales más flexibles, a reducir los costes de transacción para favorecer el intercambio de servicios interempresariales y generar nuevas actividades económicas, y a promover la existencia de un Capital Humano cualificado, acorde a la demanda de cualificaciones de la empresa.

Y es que, este mercado global y cambiante requiere que las empresas y los trabajadores cuenten con instrumentos y capacidades que faciliten su adaptación y asimilación a las nuevas situaciones. Crece la importancia de las inversiones a medio y largo plazo tanto en los activos físicos como, en los cada vez más importantes, activos intangibles: I+D, Capital Comercial, Capital Humano y adecuación de las estructuras organizativas, que permitan, no sólo responder de una manera rápida y eficiente a las demandas del mercado, sino adelantarse a los cambios y favorecer el posicionamiento de las empresas en el Mercado Internacional.

La Investigación y el Desarrollo tecnológicos provocan periodos de obsolescencia cada vez más cortos, en productos y tecnologías, en un mercado dominado por un consumidor informado y exigente. De este modo, ante la constante oferta de bienes innovadores y de servicios más técnicos y concretos, los ciclos de vida de los productos se acortan.

Así las cosas, las empresas se ven inmersas en mercados que ya no están definidos, ni en productos, ni en formas de producción y de gestión, ni en la demanda. En las nuevas condiciones de la competitividad el activo esencial de la empresa es su Capital Humano porque, si bien los activos físicos están al alcance de cualquiera en el mercado, un Capital Humano a la medida de la empresa sólo se logra con tiempo y con estrategias de recursos humanos dirigidas a su formación, su información y su motivación.

Las relaciones laborales no pueden ser impermeables a los cambios, y es indiscutible que deben evolucionar paralelamente a él para abarcar aquellos ámbitos que se perfilan como básicos para el progreso económico y social.

La Formación Profesional es, en este sentido, paradigmática. La relación de la capacitación y cualificación de los recursos humanos con los resultados de las economías nacionales es muy estrecha y ha venido ampliándose en las últimas décadas. Es también evidente la relación entre la cualificación y capacitación de los trabajadores con los resultados de las empresas y, desde luego lo es con el nivel de ingresos de los individuos y su empleabilidad, es decir con su capacidad de entrada, permanencia y progreso en el mercado de trabajo.

Pero en los últimos años las empresas y los trabajadores vienen encon-

trando serias dificultades para conectar su demanda y oferta de cualificaciones como consecuencia de la escasa capacidad de los Sistemas Nacionales de Formación, y de las instituciones que dependen de ellos, para dotar a la población de una oferta formativa realmente adaptada a las necesidades cambiantes del mercado de trabajo.

Aparece así la búsqueda de mecanismos que permitan a la sociedad contar con Instituciones que reúnan en su actuación la agilidad y calidad de respuestas que exige un contexto en cambio permanente. Surgen así, más que nuevas formas de colaboración, que lo son, entre los Poderes Públicos y los Interlocutores Sociales, nuevas dimensiones de su papel social basadas en una responsabilidad real, en la posibilidad de llevar a cabo actuaciones eficaces y en el seguimiento que la sociedad hace de sus resultados. Ello implica que los Interlocutores Sociales, evolucionando paralelamente al contexto, abandonan viejos esquemas de confrontación en favor de nuevas formas de colaboración. El Estado, por su parte, facilita una estructura normativa que amplía la autonomía colectiva; y la negociación colectiva; normativa consensuada y flexible, se convierte en una herramienta de progreso, pues de la aceptación de la norma deviene en gran medida su eficacia.

Por ello, el diálogo social se configura como pieza de progreso, conformando a los agentes sociales en motores responsables de la economía de un país.

El Diálogo Social europeo en materia de Formación Profesional

La Formación Profesional, paradigmática como ya he dicho, en este campo, ha tenido en el ámbito europeo esta dimensión concertada. En la Unión Europea la vinculación de la formación a la negociación colectiva se ha manifestado, entre otros instrumentos, a través de dictámenes¹ comunes entre los actores del diálogo social. De ellos destacaré el de 19 de junio de 1990, en el que se apuntaba la importancia de la Formación Profesional de cara a la ciudadanía europea como instrumento de la movilidad de los trabajadores entre los Estados Miembros, así como su consideración como inversión y como responsabilidad directa de los Agentes Sociales; y otro de 3 de diciembre de 1992, en el que se mantenía que la competitividad europea dependerá de la calidad y servicios de su industria, que necesita una fuerza laboral altamente cualificada y motivada que cuente con capacidad de adaptación. En este sentido tanto la educación como la formación revitalizan el mercado de trabajo. Este dictamen apuntaba, además, la necesidad de la transparencia europea de las cualificaciones.

La competitividad es, como bien saben, un binomio formado por productividad y costes. La productividad depende de la capacidad de combinar factores productivos y capital para obtener el máximo y mejor producto, con

la calidad y adecuación a las preferencias de los clientes. Para incrementar la productividad se puede aumentar el capital físico, el tecnológico o el humano. Pero sin este último, los anteriores no sirven para este fin.

Se pueden tener las mejores y más modernas máquinas del mercado, pero sin trabajadores; cualificados, de poco sirven. Una empresa vale lo que valen sus trabajadores, la tecnología, como decía anteriormente, se puede comprar pero es muy difícil sustituir a un trabajador bien formado en las necesidades y técnicas de la empresa.

El Libro Blanco de la Formación y el Empleo de la UE llegaba a la conclusión de que en el año 2005, el 80% de las tecnologías que se utilizarán en la empresa se habrán inventado o desarrollado en los diez últimos años. Por tanto un profesional que haya acabado su formación en 1995, o se recicla y se forma o desconocerá el 80% de las técnicas que se utilicen.

En España las empresas tienen verdaderas dificultades para encontrar personas preparadas en muchas profesiones. La OCDE informaba recientemente que entre los años 1995 y 1998 en España quedaron sin cubrir por falta de mano de obra cualificada casi 200.000 puestos de trabajo. La Comisión Europea indicaba también que nuestro país pierde anualmente una media de 33.000 empleos por falta de capital humano formado, y que el aumento de la actividad empresarial de

los últimos años no encuentra respuesta en el mercado de trabajo, de manera que apuntaba, además, que hasta el 2002 se podrían perder cerca de 150.000 empleos por esta razón.

El Diálogo Social en España en materia de Formación Profesional

En la línea de las políticas europeas, la formación, la inversión en capital humano, ha pasado a ser el eje central de las políticas de empleo.

En España, hasta hace pocos años, la negociación colectiva se entendió, erróneamente a mi parecer, como un mero marco de confrontación social centrado en los salarios.

Sin embargo las reformas acometidas a finales de los 70 y principios de los 80 en la legislación laboral, el horizonte de nuestra integración en Europa y la urgente necesidad de modernizar nuestras estructuras productivas para no perder definitivamente el tren europeo, tuvieron como resultado profundos cambios a la hora de acometer la negociación colectiva, convirtiendo el convenio colectivo en un activo de la empresa que le permite acelerar el proceso de adaptación al cambio propio de la era de la información y de la globalización económica.

El convenio, como arma competitiva, ayuda no solamente al control de los costes, sino también a mejorar los

197

procesos productivos y al cambio organizativo imprescindible para ofrecer una respuesta al entorno cambiante.

Los puestos de trabajo han de organizarse mediante un sistema de clasificación profesional que permita la movilidad funcional apoyado a su vez en un sistema de evaluación de la cualificación profesional de los trabajadores. En estas tareas deben estar implicados tanto a los asalariados y sus representantes sindicales como las empresas y sus organizaciones.

El Sistema español de Formación Profesional

198

A lo largo de la década de los 80 nuestro país experimentó una gran evolución en materia de diálogo social que comienza con la voluntad de los Agentes Sociales de mejorar el clima de las relaciones laborales y de lograr una profunda reforma de la legislación laboral².

Este clima de diálogo y de concertación social ha marcado la naturaleza del Sistema de Formación Profesional con el que contamos actualmente, que ha sido objeto de una intensa actividad durante estos años.

Sin perjuicio de otros Acuerdos firmados hasta 1984, en ese año el Gobierno, las organizaciones empresariales CEOE³ y CEPYME⁴, y el sindicato, UGT⁵ alcanzaron el Acuerdo Eco-

nómico y Social. El AES, un acuerdo marco sobre diversas materias (fiscal, empleo o legislación laboral entre otras), establecía una serie de objetivos específicos en materia de Formación Profesional encaminados, básicamente, a la convergencia de las necesidades reales de cualificación profesional del mercado de trabajo con la oferta formativa de la Formación Profesional. Así, su preámbulo señalaba que uno de los mayores problemas del deficiente funcionamiento del mercado de trabajo residía, precisamente, en el «*alejamiento de la Formación Profesional respecto de las necesidades auténticas de mano de obra*». Por esta razón la Formación Profesional debía «*basarse en una adecuada conexión de la Formación Profesional con los nuevos requerimientos de/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.*»

En materia de Formación Profesional, el AES, tiene como consecuencia principal que en adelante, uno de los pilares de la Política de Formación Profesional será el Diálogo Social con la incorporación «*de los agentes sociales, empresarios y trabajadores a los objetivos y actuaciones de la Formación Profesional*».

- Como medidas concretas el AES: Acuerda la creación, que tuvo lugar en 1986, del Consejo General de la Formación Profesional, un órgano de carácter tripartito al que se encomienda la elaboración y actualización de un Programa Nacional de Formación Profesional. En él están presentes⁶ el Ministerio de Educación y Cultura, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, las Comunidades Autónomas y los Agentes Sociales.

El Consejo, adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, es un órgano consultivo y de asesoramiento del Gobierno. Su labor fundamental ha sido la elaboración de los Programas Nacionales de Formación Profesional; el primero aprobado en 1993, en vigor hasta 1996, y el segundo en marzo de 1998 que estará vigente hasta el año 2002.

- Acuerda destinar las cantidades recaudadas por la Cuota de Formación Profesional (0'7% sobre la base de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), de la que 0'6% lo paga la empresa y el 0'1% restante los trabajadores, a la formación de los desempleados y de los ocupados.

Los dos instrumentos básicos que ordenan el Sistema español de formación Profesional son el **Acuerdo de Bases⁷ sobre Política de Formación Profesional**, 1996, y el **II Programa**

Nacional de Formación Profesional.

El primero recoge las líneas y objetivos básicos de la Política de Formación Profesional y los específicos de los distintos subsistemas que lo forman. Posteriormente el Consejo General de la Formación Profesional se encargó de desarrollarlos en el II Programa Nacional de Formación Profesional cuya finalidad es coordinar «*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 en el sistema productivo*».

Estos subsistemas son:

- *La Formación Profesional Reglada o Inicial* se gestiona por el Ministerio de Educación y Cultura y por aquellas Comunidades Autónomas con competencias en esta materia. A grandes rasgos, esta formación se dirige a preparar a los jóvenes para su inserción en el mercado de trabajo mediante la Formación Profesional Específica que incorpora, con carácter obligatorio, prácticas en las empresas.
- *La Formación Profesional Ocupacional*, cuyo objetivo general es facilitar la inserción o reinserción en el mercado de trabajo de los trabajadores en situación de desempleo, a través de acciones formativas dirigidas a la adaptación, actualización o reconversión de profesionales. La gestionan los

Organismos de las Comunidades Autónomas con competencias laborales.

Ambos subsistemas fueron profundamente reformados por la LOGSE⁸, ley que orienta los Sistemas Educativo y de Formación Profesional hacia la preparación para el mercado de trabajo, sumando a la adquisición de conocimientos la adquisición de competencias profesionales. Pretende, en definitiva, que la formación sea amplia, general y versátil para que proporcione una base firme sobre la que asentar futuras adaptaciones. Además, esta ley se traza como objetivo elevar la consideración social de la Formación Profesional.

200

La participación de los Agentes Sociales en ambos subsistemas viene dada por una doble vía. Por un lado, y como ya he señalado, a través de nuestra presencia en el Consejo General de la Formación Profesional; y por otro y derivado del anterior, por nuestra participación en los estudios que determinan las necesidades y perspectivas de empleo en cada sector de actividad y la definición de las titulaciones y certificaciones que las acreditan.

Por último, el **Subsistema de Formación Continua**, en el que me centraré, que nace en 1992, con la firma de los I Acuerdos Nacionales de Formación Continua entre las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y los sindicatos UGT y CCOO⁹. Su misión es la actualización de las com-

petencias profesionales de los trabajadores ocupados. Estos I Acuerdos estuvieron en vigor entre 1993 y 1996. En 1996 fueron renovados por unos II Acuerdos cuya vigencia se situó entre 1997 y diciembre de este año 2000, que introdujeron algunas modificaciones, como la ampliación de los beneficiarios potenciales del Subsistema, una mayor participación de la Administración en la resolución de las ayudas o leves cambios en las iniciativas de formación que se regulan.

El Estatuto de los Trabajadores reconoce a las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, la facultad de negociar Acuerdos que regulen una materia concreta sin necesidad de que, con posterioridad, sea recibida en un Convenio colectivo de ámbito más reducido. Amparados en esta norma los Agentes Sociales firmaban en 1992 estos Acuerdos Nacionales de Formación Continua: un conjunto de normas que, a grandes rasgos, describe las iniciativas de Formación de empresas y trabajadores que pueden ser financiadas con cargo a los fondos adscritos a la formación de los trabajadores ocupados y su procedimiento de gestión. Es, además, la estructura que en España se encarga de difundir y dinamizar la Formación Continua y de canalizar el interés hacia ella realizando estudios sobre el tema, e interviniendo en Programas e Iniciativas Comunitarias.

Hasta ese momento la Formación Continua era un segmento residual de

la Formación Profesional. Con un mercado de trabajo como el nuestro, caracterizado por elevadísimas tasas de desempleo, las políticas de Empleo y de Formación Profesional de los trabajadores en activo habían sido un mecanismo defensivo centrado en el colectivo de los desempleados. Así la Formación Continua se reducía a las grandes empresas que contaban con recursos y tradición formativa, que se vinculaba generalmente a cambios funcionales, y tenía una incidencia muy desigual entre los diferentes sectores de actividad y territorios.

Las tasas de Formación Continua eran, como vemos a Continuación, muy bajas:

Ocupados que cursan estudios relacionados con alguna actividad o profesión¹⁰	
1987	1.50%
1988	1.53%
1989	1.77%
1990	1.89%
1991	2.01%

En 1993 la Encuesta de Coste Laboral señalaba que España se situaba en el último lugar de la Unión en inversión en Formación Continua: frente al 1'5% del coste laboral que las empresas europeas invertían en Formación Continua, las españolas invertían tan sólo un 0'2%.

En la línea de las directrices europeas en materia de Formación Perma-

nente, a principios de los 90 se inició un proceso de impulso y expansión de la Formación Continua. Los Agentes Sociales que, como hemos señalado, ya desde comienzos de los 80 se referían a la cualificación y adaptación de la mano de obra como uno de los factores que inciden en la competitividad¹¹, deciden tomar la iniciativa y corresponsabilizarse en este empeño. Los objetivos que se marcan estos Acuerdos son:

- Incentivar a las empresas a invertir en Formación.
- Desarrollar la Formación Continua entre las empresas, especialmente las PYMES, y los trabajadores de todos los sectores de nuestra economía y en todos los territorios.
- Sistematizar los procesos formativos, es decir que las acciones formativas obedezcan a la realización de estudios previos de necesidades y que, tras su ejecución, sean evaluadas.
- Mejorar la competitividad de las empresas y la empleabilidad de los trabajadores
- Facilitar el desarrollo de nuevas actividades económicas.

Los Acuerdos Nacionales de Formación Continua los componen:

1. Un Acuerdo bipartito que sienta los objetivos de la Formación Continua, los principios que regulan su gestión y las Iniciativas de Formación susceptibles de ser financiadas.
2. Un Acuerdo Tripartito que destina a financiar el Subsistema:

201

- el 0,35% de la Cuota de Formación Profesional
- las cantidades procedentes del Fondo Social Europeo destinadas a la Formación Continua de los Trabajadores ocupados.

En el cuadro siguiente se especifican los presupuestos asignados al Subsistema de Formación Continua y su desglose para los años 1999 y 2000 (millones de dólares)

Presupuestos Globales para el Subsistema de Formación Continua. Años 1999 y 2000			
		Año 1999	Año 2000
FONDO SOCIAL EUROPEO		138	190
CUOTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL	0,35%	482	519
Fondos totales para Formación Continua		620	710
Formación Continua Sector Público (INAP)	9,75%	47	51
Formación Continua del Sector Privado		573	659
HOBETUZ		9	9
Ctos. Formativos		51	51
Gestión y Evaluación		30	31
Planes de formación		422	521
Acc. Complementarias		35	35
Permisos Individuales de Formación		2	13
Remanente Pendiente Aplicación		5	0
Actualizaciones de ejercicios anteriores		20	0

202

La institución encargada de la gestión de la Formación Continua en el sector privado es la **Fundación para la Formación Continua, FORCEM**. Se trata de una fundación privada de carácter benéfico docente en cuyo Patronato están representadas, de manera paritaria, las organizaciones empre-

sariales y sindicales que firmaron los Acuerdos.

Los principios en los que se basa el Sistema son, escuetamente:

- **El protagonismo de la regulación y gestión de la Formación Continua recae, de forma pari-**

taria, en los Agentes Sociales, debido a sus funciones específicas y al ámbito donde se desarrolla. Ello favoreció, además, la extensión de una cultura de la formación y extender la Formación entre trabajadores y empresas. Por ello el sistema se articula en torno a una doble estructura paritaria: sectorial y territorial.

- **Unidad de caja.** La configuración del mercado de trabajo como una unidad, implicaba la necesidad de una actuación global en todo el territorio nacional, de manera que todas las empresas y trabajadores pueden acceder a las ayudas en igualdad de oportunidades. Este principio garantiza la redistribución equitativa y solidaria de los recursos disponibles entre los distintos sectores y territorios.
- **Redistribución de la cuota de Formación Profesional.** Los recursos que las empresas y los trabajadores pagan en concepto de Formación Profesional se redistribuyen entre las empresas y los trabajadores porque, con un sistema puramente devolucionista de la cuota, las PYMEs no podrían acceder a unos niveles formativos mínimamente aceptables.
- **Modelo de Formación de demanda.** En este sistema son las propias empresas y los trabajadores los que deciden la formación que necesitan, a quién se forma y cómo se desarrolla la formación. Es decir, el Sistema no hace una oferta de acciones formativas ni

tampoco las imparte, sino que se limita a financiar lo que solicitan las empresas y los trabajadores. Por ello el Subsistema incorpora dos elementos:

1. **Flexibilidad en la gestión** para dar cabida a las peculiaridades de todas las empresas y trabajadores, a distintos modelos de desarrollo de recursos humanos, y a las necesidades específicas de los sectores y territorios en cada momento.
2. **Libertad de ejecución** para facilitar que la Formación pueda vincularse a la estrategia de la empresa. Esto no sería posible con un modelo de oferta de Formación predeterminado, intervenido, reglamentado. El ámbito en que se desenvuelve la Formación Continua hace imprescindible la flexibilidad en la ejecución de las acciones formativas.

203

Los resultados de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua han sido¹² que, desde 1993 hasta 1999, se han financiado más de 18.600 Planes de formación, por un total más de 2.188 millones de dólares, en los que han participado casi 6.300.000 trabajadores.

Estos resultados, junto con la demanda creciente de formación por parte de las empresas y los trabajadores, atestiguan la oportunidad de la crea-

ción del Subsistema, oportunidad que se refleja en la actual tasa formativa de la población ocupada: de un 4'56% de población asalariada que participó

en acciones de Formación continua en 1993, se pasó al 18% en 1996; es decir en cuatro años la tasa formativa aumentó en 13'5 puntos.

Porcentajes de población asalariada del sector privado formada con cargo a los I ANFC¹³	
1993	4,56%
1994	12,31%
1995	18,77%
1996	18,03%

Porcentajes de población asalariada del sector privado formada con cargo a los II ANFC¹⁴				
1997	Régimen General	16,61%	Nuevos Colectivos	2,79%
1998	Régimen General	15%	Nuevos Colectivos	2,97%

204

Por último me gustaría hacer una breve mención, dado el foro en que nos encontramos, a la Formación Continua en materia de Prevención de Riesgos Laborales. En los últimos años, España está dedicando una gran atención a las actividades para reducir su tasa de siniestralidad laboral. Estas actividades pasan, entre otras cosas, por la creación de una cultura de prevención de riesgos laborales cuyo principio básico es, una vez más, el diálogo social, el acuerdo y cooperación de los Agentes Sociales con los poderes públicos.

En Noviembre de 1997 FORCEM participó y financió, junto al Ministe-

rio de Trabajo y Asuntos Sociales, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Fondo Social Europeo, en una «Campaña para la sensibilización en la Prevención de Riesgos Laborales» que se desarrolló en prensa, radio y televisión. Ese mismo año, el Real Decreto 39/1997 estableció unos requisitos mínimos de formación y de capacidad para desempeñar funciones y tareas preventivas en las empresas, que provocaron nuevas necesidades formativas para los trabajadores y sus representantes, en especial delegados de prevención y desde luego, también, para los empresarios y directivos.

En 1999 las empresas solicitaron a la Fundación la financiación de 4.622 acciones formativas de Seguridad e Higiene, lo que coloca a esta actividad formativa en el segundo puesto de la demanda por detrás, únicamente, de acciones formativas relacionadas con la informática.

En España el Subsistema de Formación Continua ha sido un ejemplo de la viabilidad del Diálogo Social como forma de gestionar políticas que inciden de manera directa en las empresas y de los trabajadores. La negociación colectiva supera de esta manera ámbitos más conflictivos para dirigirse a otros que generan la estabilidad necesaria para el desarrollo eco-

nómico y social y la concertación social. El diálogo social es hoy una herramienta básica de la competitividad.

Esto no quiere decir que el camino sea siempre fácil, pero la vieja conflictividad va cediendo espacio a una cultura empresarial y sindical de cooperación.

La evolución de las relaciones laborales debe ir paralela a los cambios en los sistemas productivos, para perfilar el nuevo papel de los Agentes Sociales en la definición de las políticas laborales que requiere de ellos un nuevo espíritu de cooperación y de responsabilidad. ♦

Notas

1 En esta materia destacan, además: Dictamen Común de 6 de marzo de 1987, en el que se señalaba que las nuevas tecnologías serían más rentables económicamente y socialmente aceptables si se acompañaban de formación eficaz y motivación a los trabajadores que les permita y facilite adaptarse a ellas. Dictamen Común de 4 de abril de 1995, que aludía a la responsabilidad de cada individuo en su formación permanente que debe venir reforzada y facilitada por las autoridades públicas que han de centrar sus esfuerzos en mejorar los sistemas de formación profesional y realizar una oferta Normativa de calidad para la reconversión y actualización de competencias, así como mejorar los sistemas de información y orientación profesional.

2 En 1979 el Acuerdo Básico Interconfederal, firmado entre la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, CEOE, y el sindicato Unión General de Trabajadores, UGT, se dirigía a favorecer unas relaciones laborales estables y a facilitar la reforma de la legislación laboral. En 1980 el Estatuto de los Trabajadores reconocía la autonomía de las partes en las relaciones laborales.

3 Confederación Española de Organizaciones Empresariales.

4 Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa.

5 Unión General de Trabajadores.

6 En 1997, se modificó la composición del Consejo General de la Formación Profesional precisamente para dar cabida en él 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) y 19 por la parte empresarial y otros tantos por la sindical. Para que exista tripartismo, el voto de los vocales que representan a los Agentes Sociales tiene doble valor.

7 El Acuerdo de Bases sobre Política de Formación Profesional fue formado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el Ministerio de Educación y Cultura, CEOE, CEPYME, UGT y CCOO, (Confederación Sindical de Comisiones Obreras).

8 Ley de Ordenación General del Sistema Educativo, 1990. Esta ley supuso una profunda reforma de la educación y Formación Profesional. Inserta el concepto de formación permanente, es decir, de una formación que trasciende el periodo vital al que ha estado circunscrita tradicionalmente y la vincula a toda la vida activa del individuo como respuesta a los cambios que se operan en la realidad circundante. Los

Agentes Sociales participaron en su elaboración mediante su participación en el Consejo Escolar del Estado y, concretamente, en el grupo organizado por el Consejo General de la Formación Profesional en el que la Administración preparó el estudio para realizar esta reforma.

9 Posteriormente el sindicato gallego CIG se adhirió a estos Acuerdos. CIG firmó en Diciembre de 1996 los II Acuerdos junto con las organizaciones y sindicatos ya mencionados.

10 Fuente EPA

11 Acuerdo Marco Interconfederal, 1890, suscrito entre CEOE y UGT.

Acuerdo Nacional de Empleo, 1981, suscrito entre CEOE, UGT y CCOOO.

Acuerdo Económico y Social, 1984, Suscrito entre CEOE y UGT con el Gobierno.

12

Iniciativa de Planes de formación 1993-1999			
Año	Planes Aprobados	Financiación Aprobada*	Participantes**
1993	747	63	294.219
1994	1.544	224	780.578
1995	2.402	358	1.242.641
1996	1.841	401	1.266.049
1997	3.596	367	1.335.650
1998	3.970	356	1.343.086
1999	4.549	419	En fase de certificación
Totales	18.649	2.191	6.262.223
La cantidad presupuestada para financiar la iniciativa de Planes de 2000 es de 521 millones de dólares.			
* <i>Financiación en millones de dólares.</i>			
** <i>Los participantes hasta la Convocatoria de 1999 son los certificados. La convocatoria de 1999 está en este momento en fase de certificación por lo que este dato no puede facilitarse, aunque las estimaciones indican que se ha incrementado el número de participantes.</i>			

206

13 Los beneficiarios de los I ANFC, 1993-1996, eran únicamente los trabajadores asalariados del sector privado.

14 Con la firma de los II ANFC, 1997-2000 se amplían los colectivos de trabajadores que pueden participar en acciones Normativas financiadas con cargo al Subsistema de Formación Continua. A los trabajadores asalariados del sector privado se les unen los llamados «nuevos colectivos»: los afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, los afiliados al Régimen Especial Agrario de la Seguridad, los fijos discontinuos en sus periodos de no ocupación, etc.