

LA EXPERIENCIA FORCEM EL PUNTO DE VISTA DE LAS COMISIONES OBRERAS

BLANCA GÓMEZ MANZANEQUE

Miembro del Consejo General
de Formación Profesional,

en representación de Comisiones Obreras (CC.OO.)

Los agentes sociales y económicos hemos emprendido un camino de diálogo social bastante novedoso a través de la formación continua. Pero el diálogo social centrado en la formación continua, aunque de gran interés, no resulta sencillo.

El primer aspecto destacable del modo en el que se impulsa la formación continua en España a través de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM), es que las decisiones se toman por consenso: no es preciso ni comentar el tiempo de dialéctica empleado por las organizaciones sindicales y empresariales hasta alcanzar el deseado consenso en cualquiera de los ámbitos, sea en las tomas de decisiones globales, como puede ser FORCEM, o en el ámbito de cualquiera de las comisiones paritarias, hasta descender a las propias empresas, donde la representación de trabajadores tiene que discutir con las direcciones de la empresa, efectivamente, las necesidades formativas que se ajustan a su realidad laboral, personal, social y profesional, y adecuar el plan de formación consecuente.

Para empezar a desarrollar el actual sistema de formación continua de nuestro país, los firmantes de los acuerdos nacionales hubimos de reconocer la importancia de la formación para los trabajadores y trabajadoras de este país y la necesidad de su impulso.

En un primer momento resultó muy costoso definir la esencia que garantizara de la formación, que no es más que la gestión bipartita de la misma y su conformación como un modelo de demanda, dinámico y dúctil.

En el comienzo de la negociación de este acuerdo, por lo tanto, se abordaron tres aspectos que la formación continua había de garantizar: en primer lugar, la formación permanente debe favorecer un mejor desarrollo económico que capacite a nuestras empresas para afrontar la **competitividad** del mercado productivo. Pero, además, la formación continua ha de garantizar también la **promoción** personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras españoles y, en tercer término, **prevenir** posibles situaciones futuras de nuestro tejido empresarial.

Estas tres características definen certeramente la confrontación positiva y también el camino de acuerdos que hemos emprendido entre representantes de trabajadores y empresarios, en una tensión que se mantiene en forma constante. Evidentemente es una tensión mantenida en cada uno de los niveles de negociación y que se ha ido desarrollando en la gestión paritaria de la formación continua a través de FORCEM.

Tras diferenciar los tres subsistemas de formación profesional que existen en España (reglada, ocupacional y continua), advertimos que la formación continua, o formación destinada a la población activa empleada, es motivo de dos desarrollos diferenciados: el acuerdo gestionado por FORCEM, que se ocupa de las empresas privadas y trabajadores de las mismas, y el acuerdo de las administraciones públicas, en el que también funciona la paridad. Este último no es objeto de esta ponencia, aunque es importante recordar que las decisiones finales igualmente se toman desde una misma entidad de composición tripartita, lo que incluye a los representados de los gobiernos.

Desde la óptica de la representación de CC.OO., y en general desde la parte sindical del patronato de FORCEM, dentro de los aspectos característicos de la formación continua que son motivo de disputa y al final siempre de consenso, aparece el tema de la inversión para la formación. Los recursos destinados a la formación continua en España, y también a la ocupacional, provienen exclusivamente de la cuota de 0,7 % de la masa salarial, que aportan trabajadores y empresarios. A pesar de la teórica importancia concedida por la Administración a la forma-

ción permanente y a la ocupacional, los Presupuestos Generales del Estado no destinan ni una peseta a la financiación de estos dos subsistemas de formación. El dinero con el que se forman todo tipo de trabajadores procede, pues, directamente de la cuota ya mencionada, a lo que hay que sumar la participación del Fondo Social Europeo.

Para Comisiones Obreras este hecho constituye nuestra primera crítica en materia de financiación. Si atendemos a la inmensa y claramente creciente demanda de formación que se recibe en la Fundación y seguimos también de cerca la evolución de los recursos disponibles, concluiremos fácilmente en la acuciante necesidad de incrementar los recursos actuales. Y para CC.OO. este incremento no ha de provenir en exclusiva de la Administración, sino que las empresas han de apostar aun más fuerte por la formación continua.

Y retornamos a aquel tiempo en que las empresas adquirieron la responsabilidad de formar a sus trabajadores ante las necesidades reales que iban surgiendo. A pesar del desarrollo del sistema de formación continua, con determinadas garantías, no por ello las empresas deben olvidar su responsabilidad en el sentido de invertir en las personas y en su formación. Evidentemente, y atendiendo a la realidad productiva española, CC.OO. considera que no se le puede pedir el mismo esfuerzo a una pequeña empresa que a una grande, pero éstas sí han de encabezar el necesario esfuerzo inversor formativo de los sectores de actividad económica.

Otro aspecto en el que resulta interesante insistir es la **atención específica al acceso a la formación de aquellos colectivos de trabajadores y trabajadoras menos calificados** y que soportan un mayor riesgo de exclusión social y laboral. Este tema es bastante difícil de asumir por la parte empresarial y se materializa en la tensión entre la demanda corregida en un sentido más solidario sobre los colectivos o quizá sobre algunos territorios de nuestro país que tienen un desarrollo económico más débil. Esta atención específica se prioriza a través de un coeficiente corrector que se aplica sobre las normas de evaluación y puntaje (baremos) de los planes de formación que se presentan a FORCEM: aquellos que incluyen un mayor número de participantes que pertenecen a estos colectivos con mayor riesgo de exclusión, disponen en principio de un plus dentro de los baremos de puntuación establecidos. Eso se materializa, en principio, en una mejor subvención para quienes dan primacía en sus planes de formación a dichos colectivos, hecho que anima de alguna manera, su formación.

De la misma forma se favorece, dentro de la puntuación, la **calidad del plan**. En CC.OO. estamos convencidos de haber vivido un momento histórico importante: de la práctica inexistencia de formación en España (con la excepción reconocida de las grandes empresas, clásicas impulsoras tradicionales de la formación), hemos pasado en la actualidad a una demanda emergente muy fuerte. Es el momento de acometer y fortalecer la calidad de los planes de formación que se imparten desde el sistema de formación continua. En el caso de los sectores que tradicionalmente vienen impartiendo formación, los planes diseñados y ejecutados responden al esperado nivel de calidad. Sin embargo, en sectores emergentes, donde abundan las pequeñas y medianas empresas, donde no existe tradición formativa, es preciso un mayor apoyo técnico y especializado para alcanzar la práctica formativa de calidad.

Por último, nos referiremos a una cuestión que nos parece básica y que hasta ahora tampoco hemos considerado con suficiente seriedad. En estos años de desarrollo hemos afrontado una determinada demanda de formación, pero CC.OO. considera imprescindible integrar de modo certero toda esa demanda **en el marco de la negociación colectiva** de cada uno de los sectores económicos.

Es decir, la formación debe favorecer, animar y establecer mejores garantías de promoción y de clasificación en las empresas, y todo ello discutirlo en la propia negociación colectiva de modo que no sea tan solo un elemento enfocado hacia el incremento de la productividad de la empresa. La negociación colectiva, pues, debe alimentar la formación y ésta ha de ofrecer pautas concretas a la negociación colectiva: determinar cuáles son las necesidades formativas emergentes del sector, cómo habría que hacer la clasificación en tal empresa, diseño de itinerarios formativos para la obtención de la promoción profesional, etc.

A pesar de las diferencias que mantenemos con la parte empresarial también en estas cuestiones, considero que el tema del diálogo en este sentido está dando resultados bastante satisfactorios. Sin ser moneda de cambio aunque sí elemento esencial en la negociación colectiva, la formación sí ha permitido sentar en la misma mesa a patronales y representantes de los trabajadores en un gran número de sectores donde el diálogo no se había desarrollado hasta ese momento. Por lo tanto, nuestra organización exhorta a los presentes a que desarrollen esta vía de diálogo y de consenso que puede producirse, quizá, de mejor manera alrededor del área de formación que de otras áreas de la confrontación siempre existentes entre sindicatos y empresarios. ♦