

LA EXPERIENCIA FORCEM EL PUNTO DE VISTA DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

TEODORO ESCORIAL CLEMENTE

Miembro del Consejo General de Formación Profesional
en representación de UGT

El diálogo social tiene en España una tradición importante, en la medida en que se puede hablar con una cierta perspectiva de avance en los últimos 20 años, desde el inicio de la transición democrática hasta el día de hoy. En todos los grandes acuerdos que se han producido en nuestro país, desde las primeras modificaciones legislativas con respecto al Estatuto de los Trabajadores, si bien no hubo un consenso generalizado del conjunto de las fuerzas sindicales en ese importante período, para la Unión General de Trabajadores el diálogo social y la concertación ha representado una tesitura y una práctica que siempre hemos desarrollado.

Desde que comienza el diálogo social hasta el año 1992 se sucedieron muchas negociaciones entre patronal y sindicatos que, en materia de formación profesional, culminaron en el denominado I Acuerdo Nacional de Formación Continua. Era la primera vez que en España se establecía, a nivel confederal, una manera bipartita de gestionar, en este caso, la formación continua. Ya en el año de 1998 se estableció un sistema similar de gestionar la formación profesional en el Principado de Asturias, en el sector de la construcción. Este acuerdo sectorial obtuvo rechazos de ciertos sectores patronales, que acusaban a los empresarios de “sovietizar” sus empresas.

En 1996 se firman los II Acuerdos, en los que FORCEM no ejerce una gestión directa en la distribución de los fondos, una función que quedó a cargo de la Administración. En la actualidad, y a diferencia de lo que ocurría en el I Acuerdo, FORCEM sólo recibe los fondos necesarios para su propio desempeño, manteniendo las funciones de valoración técnica, gestión documental y seguimiento de todas las iniciativas que financia. Este sistema bipartito de gestión de la Formación Continua tiene cada día una mayor aceptación entre el conjunto de las empresas y los trabajadores. Sin embargo, el sistema también cuenta con enemigos. Así, hay Comunidades Autónomas que plantean la ruptura del modelo porque el sistema de solidaridad en que se basa el Acuerdo no les interesa.

Con la firma del II Acuerdo Nacional de Formación Continua se han mejorado aspectos de gestión respecto al primer Acuerdo, aunque es necesario que en los próximos tiempos se profundice en determinadas cuestiones que son vitales para el funcionamiento y mejora de todo el Sistema Nacional de Formación Profesional tales como la certificación profesional y su acreditación y homologación, así como el hecho de integrar la formación reglada, la formación ocupacional y la formación continua a través del Instituto Nacional de las Cualificaciones.

Otro aspecto necesariamente mejorable es la concesión y distribución de los Permisos Individuales de Formación (PIF), aquellos que permiten la formación personal y profesional del trabajador, ajustándose a sus necesidades individuales. Hasta el momento ha existido una gran desorientación y falta de precisión en cuanto a quién demanda los PIF. Generalmente, un elevado porcentaje de los trabajadores que piden un Permiso Individual de Formación son personas con un alto nivel de estudios (universitarios o con el bachillerato ya acabado). En la UGT creemos que es necesario que se incremente el porcentaje de trabajadores que con un nivel de estudios inferior pueden acceder a la obtención de esos permisos.

En el año 2000 habrá que definir el futuro de los Acuerdos. A lo largo de estos años, el sistema de gestión paritario de FORCEM ha conseguido que empresas y trabajadores asuman que la formación no es un gasto, sino una inversión. Por ello es necesario que los próximos Acuerdos se construyan sobre un futuro más estable, de más duración temporal, con el objeto de dotar al sistema de mayor estabilidad, independientemente de las correcciones que se realicen para su mejor funcionamiento. ♦

LA EXPERIENCIA FORCEM EL PUNTO DE VISTA DE LA CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALLEGA

DANIEL BERNÁRDEZ CANCELAS
Representante de CIG

A la hora de hacer un balance, la Confederación Intersindical Gallega (CIG), como organización firmante y participante de los Acuerdos de Formación Continua, querría -más allá de las virtudes del sistema, que ya se han expuesto- aportar elementos de reflexión para el debate, sobre lo que consideramos *disfunciones del sistema*.

El primer elemento a aportar sería el desequilibrio entre sectores y territorios; si bien es cierto que en el Primer Acuerdo no se contemplaba la participación de los territorios como tales (solo había un artículo que decía que se podrían crear órganos territoriales que gestionen o desarrollen el acuerdo), en el Segundo Acuerdo sí se incorporan ya como organismos propios, las Comisiones Paritarias Territoriales, con funciones delimitadas, al igual que permanecen las Comisiones Paritarias Sectoriales, que ya existen desde el Primer Acuerdo. A partir de la convocatoria de 1997, las comisiones paritarias territoriales tienen una función en el acuerdo. Incluso en el propio Acuerdo Tripartito existe un artículo en el que habla de que una de las funciones de la comisión tripartita de seguimiento del acuerdo debe ser elaborar los criterios referidos a la aplicación de fondos para los ámbitos territoriales al objeto de su racionalización.

Artículo y función, por cierto que, aunque de manera vaga, se discutió en 1997, pero no este año; esperemos que eso ocurra en 1999. ¿Por

qué nuestro interés en tratar de recalcar ese desequilibrio? Porque se produce un efecto que consiste en que el que más tiene siempre tendrá más y el que menos tiene siempre tendrá menos. Por lo tanto entendíamos que a través de este artículo y de las comisiones paritarias territoriales se trata de dar equilibrio territorial al acuerdo, porque existen Comunidades Autónomas que salen, cuando se analizan los resultados de la gestión de las convocatorias, claramente beneficiadas con respecto de otras.

Otro elemento más de reflexión que habría que discutir sobre dos cosas, quiero decir, porque esto. Por un lado se está dando ámbito territorial y desarrollo territorial al acuerdo con las comisiones paritarias territoriales, y por otro ámbito se están centralizando y estabilizando las relaciones laborales en la negociación colectiva; a mí no me casan las dos direcciones, quiero decir, una va contra la otra y viceversa. Llegará un momento en que, o las comisiones paritarias territoriales no tengan sentido porque no tengan planes, convenios o acuerdos sobre los que actuar, sobre los que decidir a menos que se territorialicen fondos, o el marco centralizador y centrípeto de las relaciones laborales en negociación colectiva debería llevar a nuestro entender otra dirección. En cualquier caso es un elemento para la reflexión el desequilibrio que entendemos existe entre sectores y territorios. Solo dar un dato y acabo con este tema: a partir del año 94 el volumen de intervención de las comisiones territoriales en el financiamiento aprobado en todo el Estado fue alrededor del 3 % en los años 1994, 1995 y 1996, y se da un salto de hasta el 11 % en 1997, que es el primer año de aplicación del Segundo Acuerdo, pero yo creo que, probablemente, en ese 11 % estará el tope de lo que los propios convenios y acuerdos marcos estatales permitan, dejen, para el ámbito de aprobación de las comisiones territoriales en cuanto a planes.

Pasando a otro ámbito y a otro tema de reflexión, si queríamos aportar varios; uno es el tema de la certificación, es decir, si algo no se ha avanzado desde el principio del acuerdo es en certificación de la formación continua para integrarla dentro del subsistema de la formación profesional y validarla y homologarla con la formación ocupacional o la formación profesional reglada, quiero decir, con la formación de los parados o con la formación que está en el ámbito académico.

Las certificaciones hoy por hoy no tienen validez legal en el ámbito escolar, por lo tanto, podemos encontrarnos que ya llevamos varios años impartiendo cursos, dando una certificación del centro que lo imparte,

pero que eso, al trabajador no le sirva ni para promocionar profesionalmente en su empresa, que sería otro de los aspectos a evaluar del acuerdo, ni para relacionar o tratar de pasar o acceder a otro sistema como el sistema educativo y tratar de mejorar su condición profesional y su condición formativa. Para nosotros es un tema grave porque ya son, desde 1993, pues cinco años de gestión del acuerdo y que estamos como en el inicio, parecía que con la aprobación del segundo plan de formación profesional esta labor iba a impulsarse en el seno del Consejo General de Formación Profesional pero por el camino que lleva el Instituto de Calificaciones, nos parece que la formación continua no va a ser objeto de trato de certificación y de homologación con los otros subsistemas por lo menos en un breve plazo de tiempo.

Y ya, por último, para aportar otro elemento de reflexión para el debate, quisiera hacer resaltar otro elemento en cuanto a análisis de resultados. Se nos ha dicho reiteradamente hoy y en anteriores sesiones que, efectivamente, desde los principios de los acuerdos, la penetración de la formación continua en la población asalariada ha crecido enormemente, ha pasado de un 4 a un 18 % en términos generales o absolutos, pero habría que analizar los resultados de los que se disponen hasta la fecha, que son oficialmente hasta 1996, porque de 1997 no tenemos todavía resultados oficiales publicados, sobre los destinatarios de la formación, porque ahí, con los últimos datos, nosotros sí queremos resaltar para aportar a la reflexión, que el porcentaje de directivos o de técnicos, a los que va dirigida la formación, quiero decir, que son sujetos participantes en acciones formativas, es el triple en términos cuantitativos, el triple del porcentaje al que acceden a la formación los trabajadores calificados o los trabajadores no calificados. Por lo tanto, ahí se está dando en cuanto a los destinatarios, una desviación, digamos, en el sistema. Igual que antes se decía que hay que equilibrar territorios con sectores, creemos que en las categorías profesionales también hay que recomponer el sistema, ya que los trabajadores no calificados y calificados necesitan más formación y tienen, digamos, una deuda y una demanda histórica que desde el sistema se debería intentar solucionar. ♦

