

**GESTIÓN BIPARTITA DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN ESPAÑA:
LA EXPERIENCIA FORCEM**

LA EXPERIENCIA **FORCEM** EL PUNTO DE VISTA DE LA **CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA** DE **ORGANIZACIONES EMPRESARIALES**

MANUEL SAN JUAN URDIALES

Miembro del Patronato de FORCEM
en representación de la Confederación Española
de Organizaciones Empresariales (CEOE)

El sistema español de formación continua, que hoy recoge el II Programa Nacional de Formación Profesional como un subsistema ya con entidad propia, nació en 1992 a raíz de la firma de los I Acuerdos Nacionales de Formación Continua. En esos Acuerdos se creó un modelo de regulación y de gestión bipartita de los sistemas de apoyo a la formación de los trabajadores ocupados.

Antecedentes

La formación profesional se ha constituido, desde la década de los ochenta, en foco de atención de los Agentes Sociales –designación, en España, de las organizaciones empresariales y de las sindicales– por su enorme relevancia para el conjunto de la economía. Este hecho ha generado que durante estos años se haya producido una profunda reforma del sistema educativo y de la formación profesional y que, hoy en día, la capacitación de los recursos humanos sea uno de los pilares de las políticas activas de empleo.

La primera actuación concreta para la formación de trabajadores en actividad se perfila en el **Acuerdo Nacional de Empleo** de 1981, entre la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), las entidades sindicales UGT y CC.OO. y el Gobierno de España. En

este Acuerdo se preveía la colaboración de CEOE y el Instituto Nacional de Empleo (INEM), que quedó concretada en un convenio en torno a la creación de puestos de trabajo para jóvenes sin experiencia laboral previa, por medio de los contratos en prácticas y los contratos para la formación.

En 1984, el Acuerdo Económico y Social (AES), firmado por las patronales CEOE y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), la organización sindical UGT y el Gobierno, contempla la formación profesional de una manera más amplia y ambiciosa y señala en su preámbulo: *“Todas las partes firmantes de este Acuerdo, creyendo interpretar el sentir del conjunto de la sociedad española, están convencidos de la necesidad de aunar esfuerzos para el mantenimiento y la creación de empleo desde el ejercicio de sus respectivas esferas de actuación. La negociación aparece como un medio idóneo para proceder a la realización de un esfuerzo solidario que permita la mejor utilización de los recursos e instrumentos disponibles para relanzar la inversión y aumentar el empleo”*.

El AES se configuró como un “convenio marco” en el que se recogieron una serie de orientaciones en diferentes materias, que las partes se comprometían a incorporar en la negociación colectiva para superar, por la vía de la concertación social, los graves efectos que la crisis económica había desatado en España y que habían afectado al empleo, particularmente.

En cuanto a la formación profesional, las partes coincidían en que uno de los mayores problemas del deficiente funcionamiento del mercado de trabajo residía en el “alejamiento de la formación profesional respecto de las necesidades auténticas de mano de obra”, motivo por el cual su eficacia debía: *“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”*.

Este Acuerdo es el origen del Consejo General de la Formación Profesional creado en 1986 con carácter tripartito y modificado en 1997 para incorporar en él a las Comunidades Autónomas. Se trata de un órgano

consultivo y de orientación del Gobierno en materia de formación profesional, al cual se adjudicó en 1993 la tarea de elaborar el I Programa Nacional de Formación Profesional y el I Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP), con el que, por primera vez, se llevaron a cabo actuaciones específicas de formación de los trabajadores ocupados.

En esta línea, es necesario referirse brevemente a la Ley de Ordenación del Sistema Educativo (LOGSE), de 1990, que imprime al sistema educativo y de formación profesional una orientación encaminada al mercado de trabajo, apartándolos del modelo academicista que los inspiraba. Para la LOGSE, la educación y la formación cobran, en esta sociedad de vertiginosos cambios, una dimensión más completa que la que han tenido tradicionalmente, y trascienden el período vital al que hasta ahora han estado circunscritas. Por ello señala que la formación que se brinde debe ser más amplia, general y versátil, de modo que proporcione una base firme sobre la que asentar las futuras adaptaciones.

Esta ley recoge, además, la necesidad de crear mecanismos que favorezcan flujos internos de formación y calificación entre los diferentes subsistemas de formación profesional, para que todo el sistema pueda adaptarse fácilmente a las necesidades de formación emergentes, así como la de elevar el rango de la formación profesional tanto entre los empresarios como entre los trabajadores.

En 1993 es sancionado el I Programa Nacional de Formación Profesional, en el que se expresa acerca de la **formación continua** lo siguiente: *“Este segmento de la Formación Profesional está vinculado a facetas de la formación profesional en la empresa, como bien de inversión y de estrategia de ordenación de los recursos humanos y como medio de promoción laboral y de desarrollo de posibilidades y oportunidades personales...”, y por su consideración “como factor económico y como medio de promoción laboral, se traduce en un tratamiento singular en cuanto a las formas de ordenación, organización y gestión de su oferta. El interés más tangible e inmediato que tiene para empresas y trabajadores, otorga a éstos un protagonismo principal en orden a la dirección del proceso y su gestión, y también en cuanto al reparto de recursos de financiación y la aportación equilibrada de los esfuerzos de las partes implicadas”.*

Los Acuerdos Nacionales de Formación Continua

Pese a la creciente atención que está captando en estos años la formación profesional y, más concretamente, la de los trabajadores ocupados, en 1993 los resultados que publicó la Encuesta de Coste Laboral realizada por el Instituto Nacional de Estadística y la Encuesta de Formación Profesional, elaborada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, habían concluido que España era el país de la Unión Europea que menos invertía en capacitación y, que la poca que se realizaba era prácticamente nula en las PYME, siendo únicamente, las grandes empresas las que desarrollaban acciones de formación de manera habitual. Se establecía en éstas una relación directa entre el número de trabajadores en plantilla y el gasto en formación profesional.

El 16 de diciembre de 1992, se habían firmado los I Acuerdos Nacionales de Formación Continua. Con ellos la formación continua, hasta entonces a cargo del Instituto Nacional de Empleo, pasa a configurarse como un sistema de formación específico que se caracteriza por su conducción paritaria. En esos momentos España sufría una fuerte recesión económica y, además, se encaminaba a su incorporación al mercado europeo, lo que ya venía generando fuertes reestructuraciones en muchos sectores de actividad. Cambiaban las condiciones de competitividad de empresas y de trabajadores, en un contexto de grandes cambios tecnológicos y organizativos.

Los Acuerdos de Formación Continua son dos instrumentos, uno bipartito y otro tripartito, que regulan y dan cobertura financiera al desarrollo de este sistema, en el que los agentes sociales, empresas y trabajadores, se constituyen en protagonistas. Con esos acuerdos el Gobierno y los agentes sociales daban respuesta a las demandas de una sociedad que precisaba un instrumento eficaz para responder a las necesidades de calificación de empresarios y trabajadores en un país caracterizado por una escasa tradición formativa, en el que gran parte de la población ocupada contaba con bajos niveles de educación y formación.

El I Acuerdo Nacional de Formación Continua tiene carácter **bipartito** y fue firmado por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las sindicales UGT, CC.OO. y CIG, con la intención de “potenciar la formación continua en las empresas, como factor de indudable importancia de cara a la competitividad de nuestra economía”. Es en este Acuerdo donde se echan las bases de lo que se conoce como modelo

español de formación continua, a las que nos referiremos más adelante, y se dirigió, entonces, a los trabajadores asalariados.

En el **Acuerdo Tripartito en materia de Formación Continua de los Trabajadores Ocupados** se concretaron las obligaciones que asumían tanto el Gobierno como los agentes sociales firmantes, las que consisten, básicamente, en que el primero facilitaría la financiación para que el desarrollo del Acuerdo bipartito fuera viable, en el reconocimiento de que este tipo de formación es responsabilidad prioritaria de empresas y trabajadores, y en la creación de una Comisión Tripartita Nacional encargada de su seguimiento. Asimismo, señalaba el papel subsidiario de apoyo y orientación de la administración pública en materia de formación profesional en la empresa, es decir, que no debía sustituir a empresarios y trabajadores en tal responsabilidad.

Para la financiación del Sistema se acordó destinar un porcentaje de la cuota de formación profesional que la Tesorería de la Seguridad Social recauda de empresas y trabajadores y que se calcula aplicando 0,7 % a la masa salarial integrada por las retribuciones fijas y las horas extraordinarias. De este importe, 0,6 % es pagado por la empresa y el resto por los trabajadores.

Para la operación de este sistema se creó, en mayo de 1993, la Fundación para la Formación Continua, una fundación de carácter benéfico-docente cuyo órgano de gobierno, el Patronato, es paritario: lo integran nueve representantes de las organizaciones empresariales firmantes de los Acuerdos y otros nueve de los sindicatos. La presidencia y vicepresidencia rotan anualmente entre estas organizaciones. Al frente de la Fundación está un director general, cargo profesional e independiente.

Esos dos Acuerdos, que tenían como fecha límite el 31 de diciembre de 1996, se renovaron pocos días antes de finalizar su vigencia, el 19 de diciembre. En esa misma fecha se firmó también el Acuerdo de Bases sobre Política de Formación Profesional -suscrito por los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Educación y Cultura, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, y las sindicales UGT y CC.OO.- que recoge las líneas y objetivos básicos de la política española en materia de formación profesional y los específicos de los tres subsistemas que el Consejo General de Formación Profesional se encargaría de desarrollar en el II Programa Nacional de Formación Profesional, aprobado el 13 de marzo de 1998.

Los II Acuerdos Nacionales de Formación Continua introducen en el sistema algunas modificaciones que pueden clasificarse en dos grupos. El primero de ellos recoge aquellas modificaciones que desde la gestión y observación del sistema parecía conveniente introducir para mejorarlo. En este sentido, algunos colectivos de trabajadores como los afiliados al Régimen Especial de Autónomos y al Régimen Especial Agrario (lo que hizo extender el sistema a 3 millones y medio de personas) y otros, pertenecientes a situaciones laborales especiales, pueden participar desde entonces en acciones formativas financiadas con cargo al sistema. Asimismo, se introdujeron modificaciones de orden técnico en los planes de formación previstos, tales como la reducción a 100 del número mínimo de trabajadores en plantilla para que las empresas puedan presentar un plan de formación, en lugar de las 200 exigidas por los I Acuerdos para poder solicitar Planes de Empresa y Planes Agrupados. Por último, y con la intención de lograr una mayor implantación y desarrollo territoriales, las competencias de las Comisiones Paritarias Territoriales fueron ampliadas.

Un segundo grupo de modificaciones se produce como consecuencia de la firma del Acuerdo de Bases al que ya nos hemos referido. Este “acuerdo marco” perfila las líneas generales de la política de formación profesional que fueron desarrolladas por el II Programa Nacional de Formación Profesional. El objetivo primordial de ese Programa es la coordinación de los subsistemas de Formación Reglada, Ocupacional y Continua en orden a la creación del Sistema Nacional de las Calificaciones. Un sistema que consiste, en líneas generales, en el establecimiento de los niveles de extensión y características de la competencia profesional que debe ser alcanzada en todos los ámbitos del sistema productivo.

En el Acuerdo de Bases, el subsistema de formación continua aparece ya configurado con entidad y objetivos propios, y cuyas líneas de actuación deben converger en las metas de la política de formación profesional. Por este motivo, el segundo grupo de modificaciones se traduce en una mayor cobertura normativa en atención a los principios de unidad de mercado (globalidad) y unidad de caja (redistribución de recursos). De esta manera el INEM se incorpora a la regulación de las ayudas y a la fase final de su resolución. En cualquier caso, se garantiza el paritarismo en la conducción del sistema.

Los ejes del modelo español de formación continua

El modelo español de gestión bipartita de la formación continua es un modelo que nace de y para la realidad socioeconómica española. Con él se dota a las empresas y a los trabajadores de un sistema eficaz de distribución de ayudas financieras para propiciar un cambio en la cultura empresarial en materia de formación y para promover la integración de los planes de formación en la estrategia global de las empresas, así como para lograr una buena calidad en las acciones de capacitación como requisito esencial a la hora de mejorar su competitividad.

Ya hemos señalado que antes de la firma de los I Acuerdos Nacionales de Formación Continua la actividad formativa entre empresas y trabajadores españoles era muy escasa, y la existente se concentraba mayoritariamente en las grandes. A su vez, la distribución entre los sectores estaba muy desequilibrada, toda vez que se mostraban más activos aquellos en cuyo entorno se desplegaba un mayor volumen de innovación y cambio tecnológico, frente a aquellos que, en situación más desfavorable, se enfrentaban a la necesidad de realizar reformas estructurales muy fuertes en un ambiente de poca o nula implantación de la formación. La situación recomendaba un urgente cambio en de la percepción de la formación entre las empresas, de manera que pasara a ser considerada como una herramienta de acceso a los nuevos parámetros de la competitividad.

En ese momento no se contaba con una experiencia previa de gestión bipartita y esto ocasionaba incertidumbres en cuanto a la orientación y viabilidad del sistema. Por el contrario, sí estaba clara la idea de que aquello que se creara debía ofrecer condiciones de funcionamiento suficientemente flexibles para que se adaptara a las empresas y a los trabajadores, y no al revés. Además, la formación continua es, en sí misma, una formación más difícil de dirigir y perfeccionar que la reglada o la ocupacional. Ello obedece a razones obvias, propias del ámbito en el que se desenvuelve: empresas sumergidas en su actividad diaria y trabajadores que deben compaginar su labor productiva con procesos de aprendizaje para la mejora de sus calificaciones o la adquisición de nuevas competencias.

Por último, se añadían las dificultades e inseguridades de una gestión paritaria de las organizaciones empresariales y sindicales que desde algunos ámbitos se miraba con recelo, al punto de cuestionar la viabilidad del proyecto. Si bien es cierto que llevamos juntos en la tarea seis

años ya, a nadie se le oculta que, en ocasiones, este compromiso es difícil. Existen algunas diferencias de planteamiento en la concepción de la formación continua que generan tensiones en el día a día. Pero creo que a estas alturas ha quedado ya sobradamente demostrada la madurez de unos y de otros y nuestra capacidad de llegar a acuerdos, dando así respuesta a la gran responsabilidad que asumimos en 1992.

Con estos condicionamientos la Fundación empezó a trabajar en 1993, desarrollando año tras año un sistema que tanto nosotros, como los técnicos que trabajan en ella, como los usuarios, hemos ido consolidando y reorientando a la vez.

En cuanto a los principios básicos de nuestro sistema, el modelo español de formación continua se desarrolla en torno a cuatro ejes fundamentales:

- Dadas las funciones específicas de esta formación, el medio donde se realiza y sus beneficiarios, se configura un modelo de **gestión paritaria**, que determina que en la regulación y gestión se garantice el protagonismo de los agentes sociales, representantes de las empresas y de los trabajadores.
- Tomando como punto de partida la escasísima difusión del valor estratégico de la formación continua entre las empresas y los trabajadores, el **diálogo social** parecía un elemento clave para crear un interés suficientemente sólido para que unos y otros estuvieran dispuestos a realizar los esfuerzos que cualquier proceso formativo supone. Y ello porque, aunque las ayudas contribuyen a abaratar la inversión, no cabe duda de que, además del costo económico, la formación supone otros costos en horas de trabajo o esfuerzos de gestión para las empresas y los trabajadores. El diálogo social ha promovido la creación de una cultura empresarial y sindical de la formación, y está presente en todos los niveles. Tanto en el órgano rector, la Comisión Tripartita de Formación Continua, como en el resto de los órganos de gestión, seguimiento y control: la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua y las Comisiones Paritarias Territoriales y Sectoriales. Llega también a la empresa, en cuyo seno la representación legal de los trabajadores es informada de los criterios patronales acerca de cómo planificar la formación. Esta información se constituye como un deber de carácter recíproco de las partes, porque el modelo se fundamenta en la interacción de la empresa y los trabajadores a la hora de diseñar y realizar los planes de formación profesional, al considerarla un ele-

- mento clave de su eficacia. Por otra parte se mantiene, por esta vía, un canal permanentemente abierto de diálogo en torno a otras materias laborales.
- La configuración del mercado de trabajo como una unidad, hacía necesaria una actuación global en todo el territorio nacional. De este modo, todas las empresas y trabajadores pueden acceder a las ayudas en igualdad de oportunidades. Este es el motivo de que el sistema se asiente en el principio de **Unidad de Caja**, principio que garantiza, por una parte, la redistribución equitativa y solidaria de los recursos disponibles entre todos los beneficiarios del sistema y, por otra, la coordinación de todas las actuaciones que se emprenden. Se optó, así, por un sistema de **redistribución de la cuota de formación profesional**, que pretende facilitar una formación de calidad para todas –grandes, pequeñas y medianas– las empresas y sus trabajadores. En un sistema puramente devolucionista de la cuota, las PYME no podrían acceder a unos niveles formativos de calidad mínimamente aceptable.
 - Se trata de un **sistema de formación de demanda**, es decir, un sistema en el cual las empresas solicitan la financiación de actividades de formación de las que ellas mismas planifican libremente, en atención a sus necesidades y características, contenidos, calendarios de ejecución de las acciones formativas, metodologías para su enseñanza y evaluación. Esta ha sido una de las principales causas de extensión del sistema, puesto que la libertad de planificación y de ejecución hacen posible que los planes de formación se integren en la estrategia global de la empresa. Esto sería inviable en un modelo puro de oferta de formación predeterminado, intervenido y reglamentado. Se trata, por tanto, de procurar que el sistema cuente con el mayor grado posible de **flexibilidad** en la normativa de las ayudas a la formación.

Estos son, a grandes rasgos, los ejes centrales alrededor de los cuales se desarrolla la estructura normativa y técnica del modelo español de formación continua. Los resultados han sido buenos y no sólo en las cifras globales, sino, también, en los aspectos cuantitativos de la gestión.

Los resultados de la gestión

- En el período de vigencia de los I Acuerdos, 1993-96, se financiaron 6.533 planes de formación, en los que han participado 3.583.487 trabajadores, por un total aproximado de 152.794:500.000 pese-

tas, suma que equivale hoy a cerca de 985 millones de dólares. Cabe precisar que las cifras mencionadas corresponden a planes aprobados y a participantes y financiación certificados.

- En ese período el porcentaje de población activa del sector privado que participó en acciones formativas pasó de 4,56 % en 1993 a 18,03 % en 1996. Este porcentaje se mantiene desde entonces estable, toda vez que los recursos financieros del sistema han tocado techo. No obstante, es una realidad que las empresas han ido aumentando, a su vez, los recursos que destinan a la formación continua.

En cuanto a la incidencia de los Acuerdos en la negociación colectiva, hay que señalar que hoy día todas las Comunidades Autónomas, con la sola excepción del País Vasco, cuentan con comisiones paritarias territoriales y que, en lo que se refiere a las comisiones paritarias sectoriales, existen ya 58. Así se garantizó que, con la intervención de estos órganos, se produjera un desarrollo más equilibrado de los Acuerdos en los ámbitos territorial y sectorial, así como una mayor coordinación de las iniciativas de capacitación en los sectores que fueron definiendo las líneas de actuación que, en materia de formación, consideraban prioritarias para hacer frente a las reestructuraciones económicas.

Las **Comisiones Paritarias** son órganos bipartitos que los dos Acuerdos Nacionales de Formación Continua prevén para el seguimiento, control y gestión del sistema, junto con la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua. Las Comisiones Paritarias Sectoriales se crean en los Convenios Colectivos Sectoriales Estatales o en acuerdos específicos en ese ámbito. Las integran las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de cada sector de actividad. Las Comisiones Paritarias Territoriales tienen su origen en los Acuerdos Nacionales de Formación Continua (ANFC). Su ámbito territorial se corresponde con el de las Comunidades Autónomas y están integradas por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Sus funciones, descritas en los artículos 18 y 19 del II ANFC, son básicamente acordar propuestas de aprobación y financiación de las distintas iniciativas de formación previstas en los acuerdos, el establecimiento de criterios de prioridad para las distintas actuaciones formativas de su ámbito, la resolución de aquellas discrepancias que puedan surgir entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, así como aquellas actuaciones que colaboran en el seguimiento del sistema de formación continua. Por su parte, la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, con idénticas funciones que las anteriores, está com-

puesta por las organizaciones firmantes de los Acuerdos, y actúa en aquellos ámbitos sectoriales y territoriales en los que no existe una Comisión Paritaria expresamente constituida.

Una visión empresarial de los Acuerdos de Formación Continua

No cabe duda de que el modelo de gestión bipartita ha tenido un efecto enormemente positivo para las empresas y los trabajadores. Por un lado, las actividades de formación profesional ya no se reducen a las grandes empresas, sino que hoy también las PYME participan en esos procesos. Por otro, las acciones de formación han llegado a todos los sectores de la economía a través de las Comisiones Paritarias, que se muestran muy activas en esta materia. Se puede decir que el paritarismo ha generado una cultura empresarial y sindical de la formación que, en muchos casos, ha sido la base fundamental para que las empresas y los trabajadores se hayan interesado por ella, y que ha logrado que la formación continua sea un importante contenido de la negociación colectiva.

En un sistema paritario, y por añadidura tan participativo como éste, existen, como es lógico, muchas diferencias de planteamiento que a veces son difíciles de resolver. En este sentido, si bien la posición empresarial y la sindical acerca del modelo de gestión es convergente, no lo es tanto en cuanto a los planteamientos de la planificación y ejecución concretas de la formación en las empresas.

Es conveniente, desde nuestro punto de vista, reflexionar acerca de la aplicación de políticas sociales en materia de formación en la empresa. El sistema establece criterios de prioridad referidos a grupos humanos desfavorecidos como son las mujeres, los trabajadores mayores de 45 años y los no calificados. Pero no debemos olvidar el contexto en el que nos movemos. Alcanzar niveles de competitividad altos, involucrarse en procesos de modernización y renovación de tecnologías, de competencias y de organización, y moverse en un mercado global, son factores que implican estrategias arriesgadas y muy complejas a las que hay que añadir, además, inversión. Si se condiciona la formación, es decir, una parte importante de la estrategia empresarial, a las políticas sociales, cabe la posibilidad de que la formación se convierta en un lastre, puesto existe la posibilidad de que se distorsione su función. Otro de los puntos más conflictivos que surgen en estas diferencias, es el que se refiere a la vinculación entre formación y acción social. El problema tiene su base en las diferentes percepciones acerca del con-

cepto de beneficio, un concepto que resulta determinante a la hora de definir puntos de vista.

Desde el punto de vista de la empresa, como ya lo hemos señalado, la formación constituye una herramienta que, al igual que la inversión en otro tipo de activos, le permite mejorar su competitividad, con lo que ello significa en términos de mantenimiento y crecimiento del empleo. Sin embargo, un planteamiento formativo que contemple únicamente la mejora de la productividad y de la competitividad, está dejando de lado una dimensión fundamental de la formación profesional: la dimensión humana. El mercado pone a disposición de cualquier empresa la tecnología necesaria para ejercer su actividad, pero las empresas no tienen tan fácilmente a su alcance en el mercado la posibilidad de acceder a un equipo humano sólido y bien orientado, que pueda dar a la empresa ese valor diferencial que hoy aprecie como la base de su éxito.

Aspectos como la motivación, el ambiente laboral, la cultura de empresa y otros, estrechamente vinculados con la formación continua, influyen directamente en un equipo humano y en la calidad de su trabajo.

En el contexto económico en el que hoy se mueven las empresas, y desde un planteamiento de la formación como elemento estratégico de su política, la empresa se ha convertido en una organización calificadora. Aquí reside una de las bases de las ayudas financieras a la formación continua. La adquisición de este cometido, supone el reconocimiento de la empresa como motor del desarrollo económico y del mantenimiento y la creación de empleo.

En algunas ocasiones las representaciones sindicales vinculan la formación con términos como cogestión o efectos en las condiciones laborales que nos llevarían a hacer de los procesos de planificación y ejecución de la formación algo extraordinariamente rígido que, tal vez, ocasionaría un efecto contrario al deseado.

Esta posición no implica olvidar que las ayudas que distribuye el sistema de formación continua se dirigen tanto a la mejora de la competitividad de las empresas como a la promoción social y profesional de los trabajadores, y que ambos objetivos deben estar equitativamente contemplados.

Desde ese punto de vista, el trabajador debe percibir los beneficios directos e indirectos de su participación en acciones formativas. Esto

se consigue, entre otras cosas, con una adecuada comunicación que haga saber a los trabajadores que el objeto de la formación en la que va a participar contribuirá a mejorar su capital profesional y, por lo tanto, a un incremento de su empleabilidad. De este modo se superarán algunas de las barreras psicológicas a la formación que aún existen, y llevará al trabajador a asumir los cambios, superando la resistencia inicial frente a ellos, lo que se traducirá en la mayor eficiencia de la acción formadora. El resultado será entonces un «aprendizaje positivo», es decir, un proceso de formación eficiente en términos de elevación de la competencia, de modo que lo aprendido sea aplicado realmente al puesto de trabajo.

Conclusión

Pese a los diferentes planteamientos en torno a la formación continua, no cabe duda de que el sistema de gestión paritaria ha supuesto un importantísimo avance para las empresas y los trabajadores de España. Aspectos hoy cruciales en el desarrollo económico y social, como la negociación colectiva, la consideración del costo de la formación como inversión y no como gasto o la percepción de los recursos humanos como el activo esencial de las empresas, tienen como punto de partida el diálogo social, el instrumento que ha hecho posible la creación de un sistema de formación continua en la empresa.

El modelo de gestión paritario de formación continua es un ejemplo de la evolución del diálogo social, que se desarrolla paralelamente al cambio de la economía y de la sociedad, y que se configura como una herramienta capaz de recoger las demandas de la colectividad y de darles respuesta. La progresiva participación y protagonismo de los agentes sociales en la definición de políticas, en la creación de organismos e instituciones que puedan atenuar las duras condiciones de la economía global, es una de las bases más eficaces sobre las cuales puede hoy asentarse el progreso social. ♦