

# **EL ACCESO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO.**

**Miguel Llanes Gamón.**

**Secretario de Empleo y Formación Profesional de la UGT-PV.**

**Rogelio Navarro Domenichelli.**

**Gabinete Técnico de la UGT del País Valenciano.**

## **ABSTRACT.**

El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo representa una oportunidad para que España se aproxime a los países de la Unión Europea más avanzados en la formación permanente de los trabajadores, y permite establecer un marco estable y consensuado de Formación para el Empleo

No obstante en España la formación de los trabajadores a lo largo de toda su vida presenta niveles sensiblemente inferiores a la media de la Unión Europea, tanto en la ratio de trabajadores formados como de gasto de las empresas en formación. Mejorar las oportunidades y superar las dificultades de acceso a la Formación Profesional para el Empleo, supone adoptar medidas que en ocasiones trascienden del entorno exclusivo de la formación. En este sentido, es fundamental la labor que los sindicatos, las asociaciones empresariales y la Administración pueden llevar a cabo para coordinar las diferentes medidas a implantar.

## **1. EL REAL DECRETO 395/2007.**

El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, viene a integrar las dos siguientes modalidades de formación profesional existentes en España: la ocupacional, destinada a personas desempleados, y la continua, dirigida a los trabajadores es resultado del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo, suscrito en febrero de 2006 por UGT, CCOO, CEOE y CEPYME y el Gobierno de España dentro del proceso de Diálogo Social, Este nuevo modelo, basándose en la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, establece una integración de la Formación Ocupacional y la Continua, orientadas ambas al empleo. Además, para fomentar la participación de los desempleados y trabajadores en los cursos de formación, se sigue manteniendo el principio de gratuidad, garantizado mediante la financiación a través de la Ley de Presupuestos Generales del Estado con base en la cuota de Formación Profesional, la aportación del Estado y la co-financiación (cada vez menor) del Fondo Social Europeo.

La Formación Profesional para el Empleo está integrado por las siguientes iniciativas de formación:

a) **La formación de demanda**, que abarca las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación financiados total o parcialmente con fondos públicos, para responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores.

b) **La formación de oferta**, que comprende los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados con el fin de ofrecerles una formación que les capacite para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo.

c) **La formación en alternancia** con el empleo, que está integrada por las acciones formativas de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo-formación, permitiendo al trabajador compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo.

Por su parte y de acuerdo con el subsistema de formación profesional para el empleo se entiende por acción formativa la dirigida a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales, pudiéndose estructurar en varios módulos formativos con objetivos, contenidos y duración propios, así mismo la formación podrá impartirse de forma presencial, a distancia convencional, mediante teleformación o mixta.

Las empresas dispondrán anualmente de un crédito para la formación de sus trabajadores que compensará total o parcialmente los costes de la formación que realicen. Este sistema de formación de demanda responde a las necesidades específicas de empresas y trabajadores y traslada la ayuda hasta sus usuarios directos, por lo que la formación que planifiquen y gestionen las empresas podrá financiarse mediante la aplicación de bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social.

Con objeto de extender y generalizar el acceso de las pequeñas y medianas empresas, éstas podrán beneficiarse de medidas específicas en el tratamiento de sus bonificaciones y tendrán la opción, además, de agruparse con otras para participar en actividades formativas y compensar los costes que pueda suponer la externalización de las mismas.

Este Real Decreto representa una oportunidad para que España se aproxime a los países de la Unión Europea más avanzados en la formación permanente de los trabajadores, y permite establecer un marco estable y consensuado de Formación para el Empleo al compatibilizar los intereses, no siempre coincidentes, de los empresarios, trabajadores y las Administraciones competentes en materia de formación.

En este sentido, es necesario destacar como principales elementos positivos del nuevo sistema:

1. El reconocimiento del carácter gratuito de la formación permanente, tanto de trabajadores en activo como desempleados. Los destinatarios de la formación profesional para el empleo son todos los trabajadores ocupados y desempleados, incluidos los que no cotizan por formación profesional, y en ambos colectivos podrán tener prioridad para participar en las acciones, aquellos trabajadores con mayores dificultades de inserción o de mantenimiento en el mercado de trabajo.

2. El refuerzo de papel de la Representación Legal de los Trabajadores, como garantes de la no discriminación de los mismos.

3. La consideración de colectivos con necesidades específicas de formación por los procesos de reconversión.

4. El impulso al carácter certificable y acumulativo de la formación recibida, en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.

5. La importante mejora del derecho personal a la formación, a través de la dotación de un fondo específico para los Permisos Individuales, La ampliación del ámbito de los Permisos Individuales de Formación, para incluir el tiempo invertido en procesos de reconocimiento de sus competencias y capacidades, y en procesos formativos que conduzcan a otro tipo de acreditaciones oficiales de las administraciones.

6. El acceso a un Sistema Integrado de Información y Orientación Profesional, dirigido tanto a parados como a trabajadores ocupados. Cada trabajador tendrá derecho a disponer de un Documento Acreditativo de Competencias y Cualificaciones Profesionales, así como de un seguimiento individualizado de su Carrera Profesional.

7. La apuesta decidida por la promoción de la calidad de la formación a través de evaluaciones del sistema.

Este Real Decreto ayuda a situar a nuestro país en un línea de evolución coherente con las políticas europeas en formación a lo largo de toda la vida, (Marco Europeo de Cualificaciones, Sistema de Transferencia de Créditos en Formación Profesional, Red Europea de Agencias de Calidad...), y ofrece oportunidades para aplicar una estrategia global de cualificación de los recursos humanos, lo que beneficia directamente a los trabajadores al incrementar sus posibilidades de obtener mejores empleos.

Para UGT-PV, en el caso de la Comunitat Valenciana , el desarrollo del modelo de Formación Profesional para el Empleo requiere la efectiva actuación del Consell que permita planificar e impulsar un sistema integrado de los dos subsistemas de FP ( Inicial y Para el Empleo), que garantice la formación permanente a lo largo de la vida, bajo una única dirección política en la Generalitat, que optimice los recursos y asegure el alumnado suficiente para el mantenimiento de estas enseñanzas, mediante la elaboración de un modelo de planificación común de la Formación Profesional en la Comunidad Valenciana, definido en el seno del Consejo Valenciano de Formación Profesional, que exige diseñar y poner en marcha un modelo de Centros Integrados de Formación Profesional, a través de una Red de Centros Integrados de Formación Profesional de titularidad pública que facilite el ejercicio del derecho a la formación a lo largo de la vida, y que integre los dos subsistemas de Formación Profesional: Reglada/Inicial y Formación Profesional para el Empleo.

## **2. EL ACCESO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO.**

Incrementar las oportunidades de acceso a la Formación Profesional para el Empleo, supone adoptar medidas que en ocasiones trascienden del entorno exclusivo de la formación. En este sentido, es fundamental la labor que los sindicatos, las asociaciones empresariales y la Administración pueden llevar a cabo para coordinar las diferentes medidas a implantar.

Desde UGT-PV, un catálogo de posibles medidas es posible dividirlo en tres grandes bloques, que en ningún caso resultan excluyentes entre sí.

Tales bloques son:

- Mejora de la gestión de la formación en relación con la organización del trabajo.
- Desarrollo del Sistema de Formación Sectorial.
- Acciones de información y orientación.

La puesta en marcha de estas medidas debe plantearse de manera global y coordinada, bajo programas específicos, para que puedan posibilitar un mayor impacto sobre las barreras de acceso a la formación, y favorecer las oportunidades de cualificación y el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras.

Así mismo resulta necesario fomentar el contacto y el asociacionismo entre las Pymes, con el objetivo de aunar esfuerzos y promover estrategias comunes de formación adaptadas a sus necesidades.

Complementariamente, es necesario fomentar una cultura empresarial en torno a la Formación Profesional para el Empleo y sobre cómo debe funcionar ésta: no se trata de que las empresas sean testigos de una formación diseñada al margen de sus intereses y sus opiniones, sino que las empresas y sus responsables deben ser protagonistas activos de este subsistema de formación, mediante la asociación entre empresas para la realización de estudios de necesidades formativas basados en el análisis de puestos de trabajo y la programación de planes formativos acordes con las necesidades detectadas.

Igualmente, resulta necesario potenciar la presencia y actividad de los agentes sociales en estas pequeñas empresas y, en especial, su actividad difusora de la información sobre la oferta de Formación Profesional para el Empleo dirigida a sus trabajadores y trabajadoras.

Para lograr el desarrollo de esta cultura empresarial favorable a la participación de los trabajadores, se impone la necesidad de acometer una serie de actuaciones:

- Diseñar e implantar sistemas de evaluación del impacto de la Formación Profesional para el Empleo en el puesto de trabajo, que permitan que el empresario perciba claramente que la formación recibida por sus trabajadores es útil, en la medida que los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridos en el proceso formativo pueden ser aplicados en el desempeño de la ocupación.
- Como complemento al anterior, conseguir demostrar a los empresarios que esta formación es auténticamente rentable, en términos económicos.

No obstante, existe un típico conjunto de problemas que dificulta a las Pymes la puesta en práctica de unos programas de Formación Profesional para el Empleo adecuados. Las Pymes carecen de medios propios para la formación. Para lograr la integración del trabajo con el aprendizaje, precisan de una asistencia profesional externa. Los actuales centros de formación tienen enormes problemas para vender sus productos y servicios a las Pymes, ya que se aduce que la formación externa que imparten no se ajusta a las necesidades reales de éstas. Es preciso, por tanto, introducir cambios sustanciales en la relación entre quien imparte la formación y las Pymes.

### **3. DESARROLLO DE FLUJOS Y REDES DE COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN SECTORIAL: MEJORAR LOS NIVELES DE DIFUSIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO.**

La carencia de una información apropiada, en cantidad y calidad, sobre la oferta de Formación Profesional para el Empleo dirigida a los sectores y sobre la propia configuración de este

subsistema de formación y su funcionamiento, se revela, desde UGT-PV, como uno de los principales factores que están condicionando las posibilidades de acceder a acciones formativas.

El grado de información manejada es especialmente bajo entre las pequeñas empresas y, respecto a los trabajadores y trabajadoras, entre los de menor categoría profesional y cualificación más baja.

Por tanto, desde UGT-PV se considera necesario potenciar los actuales niveles de información mediante amplias y continuadas campañas de divulgación, con el objetivo de que la información sobre las posibles ayudas, subvenciones y recursos relacionados con la Formación Profesional para el Empleo llegue a todas las empresas y trabajadores y trabajadoras, y permita llevar a la realidad el aprendizaje a lo largo de la vida con el fin de garantizar el acceso universal y continuo al aprendizaje, con objeto de obtener y renovar las cualificaciones requeridas para participar de forma sostenida en la sociedad del conocimiento, ofreciendo oportunidades de aprendizaje permanente tan próximas a los interesados e interesadas como sea posible y, cuando proceda, con el apoyo de las tecnologías de la comunicación

Desde esta perspectiva se pueden plantear las siguientes acciones específicas:

1. Campañas de publicidad sobre la Formación Profesional para el Empleo. Estas campañas han de servir también para promover un cambio de actitudes acerca de la formación. Dichas campañas irán dirigidas a las empresas, especialmente las pequeñas, y a los trabajadores y trabajadoras.
  - En la campaña para las empresas, se debe vincular los objetivos estratégicos de producción, competitividad y calidad con los objetivos de la política de formación.
  - En la campaña para trabajadores/as, habrá de vincularse los objetivos de desarrollo personal y profesional con la participación en actividades formativas.
2. Difundir la oferta de formación sectorial e intersectorial entre los trabajadores/as, de forma sistemática y cotidiana.

Los Representantes Legales de los Trabajadores y las Organizaciones Sindicales y Empresariales, deben abordar, entre sus actividades principales, el informar a los/as trabajadores/as y a las empresas, de los programas de formación que componen los Planes de Empresas y los Planes Agrupados. Por otra parte, y como viene recogido en los requisitos de financiación de planes, los Representantes Legales de los Trabajadores tienen una labor imprescindible que realizar, al tener la competencia de otorgar el “visto bueno” al Plan en que la empresa vaya a participar. Este derecho le permite tener toda la información necesaria para difundirla entre los trabajadores, y promover la participación de los mismos.

La difusión de la formación a la que hacemos referencia, debería incluir toda la oferta de Formación Profesional para el Empleo y no sólo la financiada.

3. Acercar, informar y orientar a las pequeñas empresas y darles a conocer, tanto la oferta y programa de los centros de formación, como de las infraestructuras e instalaciones de formación disponibles. No sólo los programas o planes formativos dirigidos a los/as trabajadores/as, sino también aquellos diseñados para la profesionalización de los pequeños empresarios.
4. Establecer un Servicio de Información y Orientación Profesional y Tutoría del Currículo de Formación Profesional.

Sin duda los sindicatos son organizaciones adecuadas para acercar la información y facilitar la orientación de la formación a lo largo de toda la vida, en sintonía con lo propuesto en el Memorando sobre el aprendizaje permanente. Según la Comisión de las Comunidades Europeas, los sindicatos deben llegar a acuerdos para dotar a cada trabajador de un plan individual de fomento del aprendizaje permanente.

5. Favorecer la Formación Profesional para el Empleo para las Pymes, los trabajadores menos cualificados y colectivos desfavorecidos. Las Pymes, y los trabajadores menos cualificados y los colectivos con especiales dificultades de integración en el mundo laboral (mujeres, inmigrantes, mayores de 45 años) necesitan medidas específicas de apoyo, entre las que UGT propone:
  - Establecer en los convenios colectivos mecanismos de correspondencia de las cualificaciones obtenidas con las condiciones salariales y la promoción en el puesto de trabajo;
  - Establecer condiciones positivas especiales par la incorporación de colectivos desfavorecidos;
  - Dotar a las Pymes o a sus trabajadores de medios informáticos y líneas ADSL gratuitas durante los períodos de formación;
  - Incorporar formación a las campañas de innovación tecnológica de las Pymes.
6. Establecer mecanismos de colaboración entre las distintas instancias vinculadas a la formación. Algunas de las acciones que se pueden emprender en este ámbito de actuación podrían ir dirigidas a:
  - Constituir redes de empresas y centros de formación.
  - Establecer convenios de colaboración formativa con los proveedores, tanto de materiales como de maquinaria y bienes de equipo.
  - Establecer convenios de colaboración formativa con grandes empresas, para abordar materias como la calidad, la prevención y la seguridad, las manifestaciones de la tecnología en el sector, y tratar el trasvase tecnológico a las Pymes y sus repercusiones en los trabajadores y trabajadoras.

7. Acreditar a las Entidades de Formación Profesional para el Empleo, así como reforzar las medidas de seguimiento y control de la calidad de las acciones formativas.

#### **4. GESTIÓN DE LA FORMACIÓN EN RELACIÓN CON LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

Es necesario, por tanto desde UGT-PV, vincular y adaptar más la Formación Profesional para el Empleo a las peculiaridades del sector de actividad económica tanto en lo que respecta a la organización del trabajo, como a las relaciones laborales. En este sentido, se deberían articular mecanismos para que los trabajadores y trabajadoras puedan acceder con mayor facilidad a la formación, adoptando medidas dirigidas a:

✓ **La adaptación de los planes a las demandas formativas**

La determinación de las acciones formativas a impartir en los planes que se organicen deben adaptarse a las necesidades de las empresas a las que se dirigen, para lo cual es necesario que estén basadas en un minucioso estudio previo de las demandas formativas existentes en esos sectores. Resulta necesario, para superar esta falta de adaptación, una mayor participación de los representantes de trabajadores y empresarios en el diseño de la formación y una mayor presencia de la formación en la Negociación Colectiva.

Las empresas, y en particular las pymes, y los trabajadores y trabajadoras de las mismas demandan más y mejores contenidos especializados y sectoriales de calidad.

✓ **Considerar la Formación como un derecho al que el trabajador debe tener acceso.**

Con este fin, es preciso potenciar los Permisos Individuales de Formación (PIF) –financiados por Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo-, así como cualquier tipo de iniciativa individual de formación.

Para ello, sería necesario diseñar la convocatoria de los PIF de tal manera que se hagan realmente extensivos a todos los/as trabajadores/as, aplicando medidas eficaces de información y publicidad entre empresas y trabajadores, tal y como se indica en los principios que rigen su convocatoria. Asimismo, sería de gran interés que los Permisos sirvieran también para realizar actividades de formación *no regladas*, excluidas actualmente de la normativa, incluyéndose aquellas actividades de Formación Profesional para el Empleo que puedan ofertar entidades privadas de formación, relacionadas o no con el sector.

Se deben potenciar las iniciativas personales de formación destinadas a completar la cualificación profesional o personal, basándose en decisiones del propio trabajador/a, ya que la mayoría de las veces las opciones de formación provienen de las necesidades del empresario y no de los intereses del trabajador/a.

### ✓ **Programación de la oferta formativa: fechas y horarios**

El calendario programado para la impartición de las acciones formativas y el grado en que este se adecue a las posibilidades y disponibilidad de tiempo de las empresas y trabajadores, condicionan las posibilidades de participación de los trabajadores y trabajadoras.

Por tanto, es necesario buscar el consenso entre los agentes sociales implicados (representantes de los trabajadores y de los empresarios y organización de la Formación Profesional para el Empleo) sobre el calendario mas adecuado para la impartición de la formación.

La formación virtual, e-learning, basada en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, podría considerarse como una de las propuestas más innovadoras para superar las limitaciones relacionadas con los horarios de formación, y sobre todo por que el alumno/a deja de ser un sujeto pasivo para ser un sujeto activo que debe participar en su autoformación e interactuarr con los contenidos, ayudado por el profesor-tutor, a elegir los conocimientos y aplicarlos. Sin embargo, para que este sistema resulte eficiente, se impone la necesidad de disponer de una infraestructura adecuada y de fácil acceso.

El e-learning, no obstante, presenta una serie de desventajas que es preciso considerar:

- Sensación de aislamiento que se apodera del alumno/a, sobre todo de los de más edad.
- Habilidades de aprendizaje, ya que esta formación esta basada en leer y escribir y no en escuchar y hablar.
- Es imprescindible el conocimiento de las herramienta, el hardware y el software.

### ✓ **Desarrollar acciones de formación más abiertas y flexibles.**

En este contexto, se puede enmarcar las siguientes medidas:

- Aplicar metodologías de aprendizaje flexible y a distancia. Las nuevas tecnologías pueden ser un instrumento de gran ayuda, tales como la enseñanza asistida por ordenador e Internet. Este tipo de formación no tiene por que exigir altos conocimientos para su utilización, siendo posible un diseño sencillo y adaptado al usuario.
- Promover Aulas Abiertas fuera del horario laboral. Esta iniciativa permite desarrollar la formación en horarios a medida.
- Acercar la formación al centro de trabajo constituyendo pequeños grupos de participantes que asisten a los cursos en el propio lugar de trabajo.
- Localizar estratégicamente los centros de formación que imparten formación específica del sector. De esta manera, es posible evitar que los/as trabajadores/as tengan que realizar grandes desplazamientos para recibir formación. Para ello, en cada Comunidad Autónoma habría que considerar las zonas de trabajo y residencia de la mayoría de los/as trabajadores/as del sector.
- Impulsar y desarrollar itinerarios formativos de carácter modular. Los itinerarios permiten que el trabajador o trabajadora pueda diseñar su propio currículo según sus

necesidades y las de las empresas del sector. El carácter modular y específico de la Formación Profesional para el Empleo cubriría la demanda de trabajadores/as especialistas.

- Facilitar la formación en el puesto de trabajo desde la visión de “llevar la formación al trabajador/a y a la empresa, en lugar de que el/la trabajador/a o la empresa acudan a la formación”. Como esta formación, deberá ser eminentemente práctica, pedagógicamente será más rentable en la medida que la formación casi individualizada o en pequeños grupos es más eficaz que en grupos grandes, cuyos miembros posiblemente tengan intereses y niveles previos de formación y experiencia. Las empresas, por su parte, podrían configurar la organización del trabajo de manera que se haga posible o más fácil.

Bien es cierto que, estas fórmulas de actuación en el ámbito de la formación profesional continua conllevan complejidades de gestión y posiblemente incrementos de costos, pero no debería ser obstáculo para su implantación.

#### ✓ **Relaciones estructurales o permanentes entre negociación colectiva y formación.**

La negociación colectiva puede –y debe- regular aspectos relacionados con la formación profesional.. En el terreno más puramente jurídico, se constata que está prácticamente fuera de discusión la existencia de *un derecho subjetivo del trabajador a la formación profesional*, exigible directamente ante el empleador y ante el Estado.

Si estamos pues ante un derecho del trabajador, es evidente que éste tiene participación y control en su desarrollo, para lo cual la negociación colectiva es un instrumento fundamental. En este sentido son diversos los acuerdos, pactos y convenios que consagran expresamente tal derecho a la formación y/o la correspondiente obligación del empleador de formar a su personal.

Así mismo, la formación profesional pone en juego muchos aspectos concretos de la relación de trabajo tradicional, tales como la categoría, la remuneración y la movilidad funcional, generando o afectando diversos derechos y obligaciones del empleador y del trabajador. Siendo así, existiendo una intersección entre las esferas parcialmente coincidentes de las relaciones laborales y de la formación profesional, parece lógico que la negociación colectiva regule tales aspectos.

Y por último, es conocida la importancia creciente de la formación en el lugar de trabajo. La formación profesional ya no es sólo un problema del sistema educativo, sino que forma parte también y cada vez más, del mundo del trabajo, concretándose en el puesto de trabajo, en el trabajo concreto. Al insertarse de tal modo en el núcleo de “*lo laboral*”, la formación profesional se convierte en objeto ineludible de la negociación colectiva.

Así, el convenio colectivo constituye una norma muy apropiada para regular un hecho como la formación, que involucra intereses y derechos concurrentes de trabajador y empleador y que, en gran medida, debe resolverse y ejecutarse dentro del sistema de relaciones laborales y en el lugar de trabajo, respetando y adecuándose a la competencia del Estado, como es la legislación en materia de Formación Profesional y Cualificaciones.

## **5. A MODO DE CONCLUSIÓN.**

La UGT-PV considera necesario resaltar que en España la formación de los trabajadores a lo largo de toda su vida presenta niveles sensiblemente inferiores a la media de la Unión Europea, tanto en la ratio de trabajadores formados como de gasto de las empresas en formación. Por ello este Real Decreto supone una oportunidad para aproximarnos a la situación de los países europeos más avanzados. Sin embargo, no se debe olvidar que el éxito del nuevo modelo debe contar, por un lado con un incremento de la inversión en formación por parte de las Administraciones Públicas y de las Empresas, ya que la mejora de la competitividad pasa, entre otros factores, por aumentar la inversión en Formación Profesional para el Empleo y por otro con un rápido desarrollo normativo de los temas aun pendientes de la Ley de Cualificaciones y Formación Profesional, y en particular los Reales Decretos de Certificados Profesionales, Centros Nacionales de Referencia y Procedimiento de Evaluación, Reconocimiento y Acreditación de Competencias y Cualificaciones Profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y de otros aprendizajes formales e informales.