

Acuerdo de Formación Profesional para el empleo

7 de Febrero de 2006

Acuerdo de
**Formación Profesional
para el empleo**

Acuerdo de Formación Profesional para el empleo.

Primera edición: Abril 2006.

Edita y distribuye: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Depósito legal: M-18048-2006

Realización y producción: Consuldis, S.A.

	<u>Págs.</u>
INTRODUCCIÓN	5
FINES DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	9
PRINCIPIOS GENERALES	11
EJES PARA ABORDAR LA REFORMA	13
1. Integración de los subsistemas de formación ocupacional y continua, manteniendo sus especificidades, en el marco del aprendizaje a lo largo de la vida	13
2. Acceso universal al conocimiento de todos los colectivos de trabajadores	14
3. Potenciación de la formación de demanda: formación en la empresa y permisos individuales de formación	14
4. Desarrollo de una oferta formativa amplia y accesible, dirigida a los trabajadores	16
5. Ejecución de programas de formación en alternancia con el empleo.....	20
6. Impartición de las ofertas formativas	22
7. Realización de acciones de apoyo y acompañamiento	23
8. Configuración de una estructura organizativa racional y adecuada a los objetivos de la formación	24
9. Impulso de la certificación de la formación profesional	26
10. Atención a la calidad de la formación y la evaluación del sistema	27
11. Mejora, integración y coordinación del seguimiento y control	27
12. Financiación adecuada y suficiente del sistema	28
13. Adecuación competencial a través de la norma reguladora	29
VIGENCIA DEL ACUERDO	31

En una economía cada vez más global e interdependiente el capital humano se erige en factor clave para poder competir con garantía de éxito. La formación constituye, en consecuencia, un objetivo estratégico para reforzar la productividad en nuestras empresas y su competitividad en el nuevo escenario global.

El aprendizaje permanente es un elemento vital en la estrategia de empleo y ha sido considerado como un objetivo clave en el ámbito de la Unión Europea, incorporado a la Estrategia de Lisboa para responder a los cambios económicos y sociales fruto de la mundialización y reforzar el empleo, la reforma económica y la cohesión social como parte de una economía basada en el conocimiento. Asimismo, el aprendizaje permanente se incorpora entre los indicadores estructurales de la Estrategia de Lisboa y entre los cinco niveles europeos de referencia para los objetivos en educación y formación para el año 2010.

En el mismo sentido, el Consejo Europeo de junio de 2005 planteó la necesidad de relanzar la Estrategia de Lisboa y aprobó las directrices integradas para el crecimiento y el empleo 2005-2008, entre las que se incluye la dirigida a adaptar los sistemas de educación y de formación a las nuevas necesidades en materia de competencias, como un desafío a abordar en un marco integrado y coherente entre las políticas macroeconómicas, microeconómicas y de empleo.

En nuestro país, el actual modelo de formación continua se ha desarrollado en el marco de los

Acuerdos Nacionales en esta materia, que supusieron un impulso importante de la formación, apoyándose sobre dos elementos sustanciales: su financiación con cargo a las cotizaciones para formación profesional y la participación de los Interlocutores sociales.

El modelo, así configurado, cuenta ya con más de 13 años de experiencia y dos renovaciones a través de los II y los III Acuerdos Nacionales, además de la última reforma realizada por el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua, ofreciendo un balance positivo que muestra un importante crecimiento de los planes de formación realizados, de los trabajadores formados y del presupuesto dedicado a la formación.

En relación a la formación profesional ocupacional, el actual modelo tiene su origen en el Acuerdo Económico y Social (AES) de 1984, que dio lugar en 1985 al primer Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP).

En 1991 se inicia el traspaso de competencias a las Comunidades Autónomas y en 1993 se reordena la formación profesional ocupacional para dirigirse exclusivamente a los desempleados, con el objetivo básico de ofrecer una formación flexible y de corta duración que permitiera una rápida reinserción profesional en un mercado de trabajo en continua evolución, habiendo contribuido a la inserción de los colectivos atendidos. Después de más de 20 años de vigencia del Plan FIP, resulta necesario

introducir mejoras que permitan adaptar la formación dirigida a los desempleados a la nueva realidad económica y social, así como a las necesidades que demanda el mercado de trabajo.

Determinados acontecimientos y elementos relevantes han incidido en el modelo de formación en los últimos años y deben seguir presentes a la hora de afrontar su reforma:

- El Reglamento (CE) núm. 68/2001 de la Comisión, relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado de la Unión Europea a las ayudas a la formación, que derivó en la división de los planes de formación según fuesen a demanda de las empresas o de oferta formativa dirigida directamente a los trabajadores.
- La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional establece un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que permite avanzar en un enfoque de aprendizaje permanente y en la integración de las distintas ofertas de Formación Profesional (reglada, ocupacional y continua), propiciando el reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas tanto a través de procesos formativos (formales y no formales) como de la experiencia laboral.
- Las Sentencias del Tribunal Constitucional (STC 95/2002, de 25 de Abril, y STC 190/2002, de 17 de Octubre) delimitaron claramente los ámbitos de actuación de la Administración General del Estado y de

las Comunidades Autónomas en materia de formación continua, ubicándola dentro del ámbito laboral.

- Asimismo, la Ley de Empleo (Ley 56/2003, de 16 de diciembre) sitúa la formación en el centro de las políticas del ámbito laboral que mejor pueden contribuir a la consecución de los objetivos de empleo.
- Por último, la aprobación de otras normas, no específicamente dirigidas a la formación, también está influyendo en el desarrollo práctico de la formación, como es el caso de la Ley General de Subvenciones (Ley 38/2003, de 17 de noviembre) que incide de manera decisiva en la gestión de las subvenciones que financian la actividad formativa.

En este escenario, la Declaración del Diálogo Social “Competitividad, Empleo estable y Cohesión Social” firmada en Julio de 2004 por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, establece que en el marco del diálogo social, los firmantes analizarán de manera conjunta las adaptaciones necesarias del actual modelo de formación de los trabajadores en un sentido acorde con las necesidades de formación que han de atenderse desde el ámbito estatal, preservando los ámbitos de participación de las organizaciones sindicales y empresariales y posibilitando la participación en la gestión por parte de las Comunidades Autónomas.

Las Organizaciones empresariales (CEOE y CEPYME) y las Organizaciones sindicales (CCOO y UGT) han abordado el análisis del

modelo de formación desde una perspectiva de conjunto, toda vez que la Formación Profesional constituye un objetivo compartido por empresas y trabajadores y ha venido siendo objeto de atención especial por los Interlocutores sociales en el marco del Diálogo Social y la negociación colectiva.

Fruto de este análisis, las citadas Organizaciones han alcanzado un Acuerdo Bipartito, que hace suyo el presente Acuerdo, con el fin de contribuir al avance de la formación y el aprendizaje permanente en nuestro país, manteniendo los pilares que han permitido su desarrollo en los últimos años, y tratando de superar las insuficiencias del modelo hasta ahora vigente y de potenciar los elementos que permitan progresar aún más en el logro de los objetivos de formación, para la mejora de la competitividad, el empleo y el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

El Gobierno y los Interlocutores Sociales consideran que ha llegado el momento, en la línea de lo establecido en la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, de integrar la formación ocupacional y la continua, orientadas ambas al empleo. La existencia de ofertas adaptadas a las distintas necesidades de formación no ha de constituir un obstáculo para dicha integración. El alargamiento de la vida activa del trabajador y el aprendizaje permanente hacen necesaria una visión que integre en sí misma la formación y el empleo en la realidad del actual mercado de trabajo, que rompa la barrera entre la población ocupada y desempleada en la perspectiva de la consecución del pleno empleo –objetivo fijado en la Estra-

tegia de Lisboa– y que garantice la cohesión social.

Igualmente, los firmantes de este Acuerdo son conscientes de que la participación de los trabajadores en acciones formativas y los niveles de inversión en formación en España son todavía insuficientes en comparación con la Unión Europea, lo que obliga a intensificar el esfuerzo iniciado hace más de una década. A fin de fomentar las acciones formativas de los desempleados y trabajadores participantes en las mismas, cabe destacar, entre otras medidas, la aplicación del principio de gratuidad que se garantiza 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 los créditos correspondientes al Fondo Social Europeo.

El Acuerdo plantea un modelo de formación para el empleo que insiste en la necesidad de conjugar la realidad autonómica de nuestro Estado y la inserción de la formación en la negociación colectiva de carácter sectorial estatal, creando un marco de referencia en los planos estatal y autonómico, así como en el plano sectorial y de la empresa. Por ello, la reforma que se plantea refuerza, de una parte, la concertación social entre Gobierno e Interlocutores sociales y, de otra, profundiza en la capacidad de gestión de las Comunidades Autónomas y en la cooperación de éstas con la Administración General del Estado.

El Gobierno y los Interlocutores sociales consideran también necesario potenciar la calidad de la formación. Se trata de que el

sistema pueda responder a los cambios rápidos y constantes que se producen en nuestro entorno productivo, que permita mantener actualizadas las competencias de nuestros trabajadores y la capacidad de competir de nuestras empresas; un modelo dinámico y flexible, pero a la vez un modelo estable para afrontar desde la óptica de la formación los desafíos de nuestra economía

enmarcados en la Estrategia Europea para la consecución del pleno empleo.

En consecuencia, el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, acuerdan desarrollar un modelo estable de formación para el empleo configurado de acuerdo a los siguientes fines, principios y ejes.