

## **IX**

# **NECESIDAD E IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN PARA EL PUESTO DE TRABAJO. LA ACCIÓN FORMATIVA DE LA UNIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS EN PALENCIA (1997-2000)**

José Ramón GUTIÉRREZ LABAJOS  
Unión Sindical de CC.OO. de Palencia

Miguel LAMOCA PÉREZ  
Universidad de Valladolid

---

### **SUMARIO**

1. INTRODUCCIÓN.
2. LA FORMACIÓN PARA EL PUESTO DE TRABAJO. LA FORMACIÓN CONTINUA.
  - 2.1. Formación, competitividad y flexibilidad.
  - 2.2. La Formación Continua en España.
    - 2.2.1. El Sistema de Formación Profesional.
    - 2.2.2. El Subsistema de Formación Continua.
    - 2.2.3. Los III Acuerdos Nacionales de Formación Continua (2001-2004): El Modelo Tripartito.
3. LA ACCIÓN FORMATIVA DE LA UNIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS EN PALENCIA (1997-2000).
  - 3.1. Análisis de datos: Evolución de la Formación Continua (1997-2000).
    - 3.1.1. Datos analizados.
    - 3.1.2. Evolución en el período 1997-2000.

### 3.2. Perfil de los participantes.

- 3.2.1. Edad de los participantes.
- 3.2.2. Sexo de los participantes.
- 3.2.3. Categoría profesional.
- 3.2.4. Tamaño de la empresa.

### 3.3. Valoración de la formación impartida y perspectivas futuras.

## 4. BIBLIOGRAFÍA.

---

## 1. INTRODUCCIÓN

El trabajo que se presenta pretende poner de manifiesto la importancia que en el momento actual tiene la formación continua para el puesto de trabajo.

El entorno turbulento, los cambios en los contenidos de los puestos de trabajo, en sus tareas y funciones, la incorporación de nuevas tecnologías y procedimientos hacen, en fin, más necesaria hoy que nunca la adaptación permanente del empleado a su puesto. Las empresas participan de esta necesidad y demandan una mayor cualificación y un reciclaje profesional continuo a sus empleados como garantía de competitividad y de flexibilidad.

Tanto los Agentes Sociales, como la propia Administración, son conscientes de ello y han aunado esfuerzos para potenciar la formación de los trabajadores ocupados, tanto en el seno de las empresas como fuera de ellas. Los III Acuerdos Nacionales de Formación Continua (2001-2004) son la última expresión de este compromiso.

En esta línea, el trabajo expone la experiencia que, en el campo de la formación continua, ha desarrollado desde 1997 hasta 2000, la Unión Sindical de Comisiones Obreras en Palencia; destacando los datos estadísticos de mayor interés, para terminar valorando sus resultados y su previsible orientación futura en el marco del nuevo modelo de Formación Profesional.

## 2. LA FORMACIÓN PARA EL PUESTO DE TRABAJO. LA FORMACIÓN CONTINUA

### 2.1. FORMACIÓN, COMPETITIVIDAD Y FLEXIBILIDAD

Hoy en día no cabe duda de que la formación es una de las más eficaces herramientas de las que se sirven las personas y las organizaciones para adaptarse a las nuevas circunstancias y situaciones que, de forma turbulenta, se suceden unas tras otras.

En la esfera económica y laboral esta idea se refuerza aún más. La necesidad de una adecuada formación para el puesto de trabajo es el requisito que los

trabajadores deben acreditar para poder competir en el actual marco laboral. Por otra parte, las empresas utilizan la formación profesional como una herramienta básica para conseguir ser más competitivas y flexibles, y poder sobrevivir con éxito en un mercado cada vez más reñido y competido. Formación, competitividad y flexibilidad son, por tanto, términos muy relacionados en el mundo económico actual, como pasamos a analizar.

Si algo caracteriza notoriamente el marco económico vigente en los albores de este siglo XXI, son, tanto la globalización económica, como, la turbulencia del entorno.

La globalización de los mercados y la mundialización de la economía se caracterizan por la intensificación de los flujos comerciales y de información, la definición de estrategias económicas y empresariales a nivel transnacional y la circulación sin trabas de los bienes económicos (MIRA, 2001). Todo ello hace que el mercado se amplíe. En él, las empresas habrán de abordar nuevas estrategias a fin de ser más competitivas. La estrategia es doble. Por un lado, el abaratamiento de los costes. Por otro, la mejora de la calidad y el diseño de los productos por medio de la implantación de nuevas tecnologías. Sin embargo, estas dos condiciones son necesarias pero no suficientes. El factor humano se hace imprescindible en el progreso y crecimiento de las empresas. De la buena gestión de los recursos humanos dependerá el uso adecuado de los recursos económicos y financieros. El capital humano se convierte así en el activo esencial de la empresa que le permitirá afrontar las nuevas condiciones de un mercado con más oportunidades, pero donde cada vez es más difícil ser competitivo (BLANCO y otros, 1999). En este contexto de globalización económica, la formación del personal se erige en un instrumento esencial para que las empresas superen los desafíos del mercado. La exigencia es «ser competentes para ser competitivas». La competencia de la empresa derivará, lógicamente, de las poseídas por los miembros que la integran (incrementándose por sinergias positivas). Aquí es donde la formación adquiere su justo lugar. Formación y competitividad, en un mundo globalizado, por consiguiente, son cuestiones indisolubles.

Por lo que respecta a la turbulencia del entorno, esta característica del marco económico actual es una constante desde hace ya algún tiempo. Los avances tecnológicos, el desarrollo de los sistemas integrados de comunicación, la constante generación de conocimientos, dan lugar a cambios acelerados en las funciones y contenidos de los puestos de trabajo. Las nuevas actividades requieren personal bien formado, con competencias técnicas y capacidades de gestión y de adaptación a la evolución tecnológica y organizativa de los empleos (MIRA, 2001). Mano de obra especializada, y a su vez, versátil, polivalente, es la buscada hoy para garantizar la adaptación permanente del personal y de la empresa a las circunstancias cambiantes. Se demanda flexibilidad lo que, también, exige competencia. La exigencia del entorno es, en este caso, «ser competentes para ser flexibles». Formación y flexibilidad van, aquí también, nuevamente unidas.

En definitiva, la adaptación permanente del empleado a su puesto es hoy un requerimiento exigido por las empresas a sus trabajadores; a quienes demanda (porque así lo pide el mercado) una mayor cualificación y un reciclaje profesional continuo como garantía de competitividad y de flexibilidad. La herramienta de la que disponen trabajadores y empresas para responder a los retos que tienen ante sí, no es otra que la Formación Continua (PLANAS, 2001).

Pero, ¿qué podemos entender por Formación Continua? Puede definirse como el «conjunto de acciones formativas que se llevan a cabo por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, dirigidas tanto a la mejora de las competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la promoción social, profesional y personal de los trabajadores» <sup>(1)</sup>. Al hablar de Formación Continua no nos referimos al aprendizaje laboral en el puesto de trabajo, sino a la formación que recibe el trabajador a lo largo de su vida activa, ya sea en la empresa o fuera de ella para reciclarse.

La finalidad de la Formación Continua es procurar que los trabajadores puedan adaptarse permanentemente a las nuevas necesidades de cualificación que se derivan de la interacción entre la competitividad, la innovación tecnológica y los cambios que se producen en las prácticas de trabajo. La Formación Continua es un valor estratégico en la empresa que permite mejorar la competitividad y posibilita la promoción social y profesional de los trabajadores. También es trascendental para el trabajador, ya que una actitud positiva hacia la formación hace que sea más adaptable y moldeable a las nuevas necesidades del mercado y potencialmente más competitivo. Y por último, genera unos vínculos más estables en la relación empresa-trabajador, porque éste se identificará más con los objetivos y fines de aquélla y se comprometerá más creativa y participativamente en el trabajo diario.

## 2.2. LA FORMACIÓN CONTINUA EN ESPAÑA

Históricamente, en España la Formación Continua ha sido esencialmente informal, es decir, ha habido una larga tradición de «aprender trabajando». Esta formación informal (a través de la experiencia) ha reemplazado en buena medida la formación profesional explícita e incluso la formación inicial, lo que explicaría, al menos en parte, la escasa tradición de la Formación Continua que ha habido en nuestro país (PLANAS 2001).

Los procesos de cambio tecnológico y de globalización y nuestra entrada en la Unión Europea pusieron de manifiesto la importancia de la Formación Continua en las empresas como factor fundamental de competitividad y de acercamiento a los comportamientos empresariales de los países más desarrollados.

---

<sup>(1)</sup> Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional 1998-2002, 1998, p. 57.

La progresiva toma de conciencia de esta situación por parte de la Administración y de los Agentes Sociales se ha ido plasmando en diferentes acuerdos, a través de los cuales se ha ido perfilando la política de Formación Continua.

Pero para entender cómo es hoy la Formación Continua en España, debemos remitirnos a su marco natural, la Formación Profesional.

### 2.2.1. EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

El punto de partida de la política de Formación Profesional (FP) en España (y por ende, aunque fuera de una manera indirecta y diferida en el tiempo, de la Formación Continua) fue el *Acuerdo Económico y Social* (AES) de 1984, que se hizo eco de la problemática que para la economía española suponía el alejamiento entre cualificaciones ofertadas y demandadas en el mercado de trabajo.

Como efecto directo, el AES dio lugar a la creación del Consejo Nacional de Formación Profesional <sup>(2)</sup> en el año 1986; órgano central de planificación y seguimiento de la política de FP estatal; que aprobaría en 1993 lo que sería el primer planteamiento global de una política de FP en España, el *Programa Nacional de Formación Profesional*, que quiso, entre los años 1993 y 1996, coordinar e integrar los dos subsistemas existentes en ese momento, la Formación Profesional Reglada y la Ocupacional.

La Formación Continua, cuya gestión acababan de asumir por aquel entonces los Agentes Sociales con los primeros Acuerdos Nacionales de Formación Continua (I ANFC) firmados en 1992 y con vigencia para el período 1993-1996; aparecía en ese Programa como un simple instrumento de oferta formativa. Su configuración como un subsistema específico que viene a completar el sistema de Formación Profesional sucedió algo más tarde. Y es lógico: los Acuerdos eran casi un proyecto, algo que empezaba a ponerse en marcha y que precisaría del paso del tiempo para poder ser valorado.

Cada uno de esos subsistemas tenía un referente normativo específico:

- La Ley Orgánica del Sistema Educativo (LOGSE, 1990), que reguló la FP Reglada, competencia de la Administración Educativa.
- El Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional <sup>(3)</sup> (Plan FIP), de 1993, que reguló la FP Ocupacional. Dentro de este Plan se incardinaban los I ANFC de 1992, que regulaban la Formación Continua.

---

<sup>(2)</sup> El CGFP fue creado por Ley 1/1986, de 7 de enero. Integró a la Administración, a las Organizaciones Empresariales CEOE, CEPYME y a los Sindicatos UGT, CC.OO. y ELA-STV. En 1997, su composición fue ampliada a los representantes de las CC.AA.

<sup>(3)</sup> Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo.

Llegó 1996, año en que terminaba la vigencia del Programa Nacional de Formación Profesional y de los primeros ANFC. El Gobierno y los Agentes Sociales iniciaban en junio unas negociaciones en torno a la política de FP con el objetivo de insertarla eficazmente en las políticas de empleo.

Un resultado de aquellas negociaciones fue el Acuerdo de Bases sobre Política de Formación Profesional<sup>(4)</sup> que marcó las líneas y objetivos básicos globales y los específicos de los subsistemas, ya tres, para que el Consejo General de Formación Profesional los desarrollara en un nuevo Programa Nacional de Formación Profesional. El otro resultado de las negociaciones fue la renovación de los ANFC por cuatro años (II ANFC, 1997-2000).

En 1998 aparece el *Nuevo Programa de Formación Profesional* (1998-2002), que es una herramienta del Gobierno para mejorar el empleo mediante una oferta formativa que contribuya a la cualificación real de los recursos humanos, esto es, en términos del mercado de trabajo. Por tanto, el objetivo básico, no es otro que facilitar que nuestras empresas y trabajadores sean más competitivos.

Para eso, este Programa se fija seis objetivos de los que el principal consiste en crear un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales que permita la formación a lo largo de la vida del trabajador, integrando los tres subsistemas de Formación Profesional.

Este sistema de cualificaciones establecerá los niveles de extensión y las características de la competencia profesional que deben alcanzarse en los distintos ámbitos de actividad. Así, a la vez que se satisfagan las necesidades de producción de bienes y servicios, se animará a las personas a construir y a progresar en su cualificación profesional y, también, se estimulará a los empresarios y organizaciones empresariales y sindicatos a reconocer y validar las cualificaciones conseguidas en el marco de la negociación colectiva.

El calificar a este sistema de integrador no significa otra cosa que el que deberá articular tres elementos de la FP que, como están actuando sin suficiente coherencia, no pueden operar como partes de un todo. Estos tres elementos son: las cualificaciones, las formas de adquirir las competencias profesionales en los tres subsistemas de formación y la oferta formativa.

Además, este programa marca a la FP como un eje clave de las políticas activas de empleo a escala comunitaria. Es decir, le atribuye una responsabilidad directa en el futuro desarrollo profesional y personal de los individuos. Así se da respuesta a una demanda social y económica de primer orden, porque gran parte de las posibilidades competitivas de un país pasan por estructurar sistemas de FP con ofertas formativas cualificadoras y con recursos y medios suficientes.

---

<sup>(4)</sup> El Acuerdo de Bases fue firmado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el Ministerio de Educación y Cultura, las Organizaciones Empresariales CEOE y CEPYME, y las Sindicales UGT y CC.OO.

Por lo que se refiere específicamente al subsistema de Formación Continua, hay que destacar, en primer lugar, que el propio Programa lo señala ya como uno de sus pilares fundamentales, y que lo recoge, por fin, como un subsistema específico. Esto, hay que decirlo, ha impulsado la idea del aprendizaje permanente en España.

A la Formación Continua el Programa le encomienda:

1. Que desarrolle la Formación Profesional Continua para una mayor profesionalización, e integración con el resto de los subsistemas.
2. Que establezca la certificación de acciones de Formación Continua, en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones, mediante su integración en el sistema de Certificados Profesionales.
3. Que fomente la Formación de la Población Ocupada porque éste es el instrumento esencial para mejorar la competitividad de las empresas y del tejido empresarial, la estabilidad en el empleo y la integración y cohesión social.
4. Que perfeccione el seguimiento y la evaluación de la Formación Continua.

Si bien queda mucho camino por recorrer, el Programa aboca claramente al subsistema de Formación Continua a ser el referente de las demandas de cualificación del mercado de trabajo. Su vinculación con el mundo laboral le permite reconocer la obsolescencia de ciertas enseñanzas profesionales o le revela las carencias de algunos sectores en enseñanzas técnico-profesionales.

La colaboración habida en el desarrollo de este Programa, entre Agentes Sociales, Administración del Estado y Comunidades Autónomas es la base en la que se sustenta la nueva *Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional* <sup>(5)</sup>, ley que tiene por finalidad la creación de un Sistema Nacional de Formación Profesional y Cualificaciones que, a su vez, tendrá, entre otros objetivos, el dar respuesta a las necesidades de cualificación de las personas, a través de la oportuna formación a lo largo de su vida; y cuyo eje esencial será la elaboración de un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales; que permitirá integrar en una única dirección los tres subsistemas existentes hoy de FP.

### 2.2.2. EL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN CONTINUA

El desarrollo de la Formación Continua en España se inicia en 1992, con la firma en diciembre de ese año de los I Acuerdos Nacionales de Formación

---

<sup>(5)</sup> Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (BOE de 20 de junio de 2002).

Continua —I ANFC— (1993-1996); Acuerdos reeditados, con variaciones, dos veces más posteriormente: en 1996 se firmó el II ANFC (1997-2000); y en 2000 se firmó el III ANFC (2001-2004), en vigor actualmente.

Los I ANFC (1993-1996) fueron la pieza clave para constituir el subsistema de Formación Continua, tal como hoy lo conocemos. En 1992, la formación de los trabajadores ocupados en las empresas era, al nivel de las actuaciones públicas, algo prácticamente residual. Y, sin embargo, urgía invertir en la competitividad de las empresas, en las cualificaciones de los recursos humanos empleados en ellas, para poder hacer frente a las nuevas condiciones de la competencia que llegaban de la mano de Europa y de la competencia mundializada.

La creación de un subsistema de Formación Continua, a partir de esos primeros Acuerdos, significó, sobre todo, un intento (con muy buenos resultados) de acomodar la política de formación profesional a la realidad industrial y económica. Y significó, también, una apertura de las estructuras formativas públicas al incorporar, o mejor dicho, desarrollar en esa política un esquema propio e innovador para una actividad formativa que se define por sus destinatarios, que son trabajadores que compaginan la formación con sus tareas profesionales; por sus objetivos, que son mejorar y adaptar las cualificaciones de los trabajadores y su empleabilidad y dotar a las empresas de un capital humano flexible que facilite su competitividad; y por su contexto, que es una empresa.

Así se logró establecer una conexión directa entre el mundo laboral y el formativo, resolviendo lagunas formativas de otros subsistemas (principalmente, la FP reglada) y dando respuesta a las necesidades de cualificación emergentes en las empresas.

Todo lo precedente, se reafirmó durante la vigencia de los II ANFC. Durante este período (1997-2000), se consolida plenamente la Formación Continua en España, incrementándose notablemente, tanto la demanda de cursos de formación, como los participantes y la financiación de los mismos (ver tablas 1 y 2). El modelo de Formación Continua gestionada por un ente paritario (empresas/sindicatos) de carácter estatal y privado, la Fundación para la Formación Continua (FORCEM), que administra los fondos públicos<sup>(6)</sup> y aprueba y realiza el seguimiento de las acciones formativas previstas en

---

<sup>(6)</sup> La financiación pública de la Formación Continua contemplada en los I y II ANFC es doble: En primer lugar, una parte de la actual cuota en concepto de Formación Profesional con una cotización del 0,7 por 100 sobre la base de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La recaudación de estos fondos corría a cargo de la Seguridad Social, transfiriendo el INEM estas cantidades a FORCEM. En segundo lugar, fondos estructurales europeos procedentes del Fondo Social Europeo.

los Acuerdos <sup>(7)</sup>, es el que ha venido funcionando satisfactoriamente durante estos últimos años.

**TABLA 1**

**Evolución del número de planes, participantes y de la financiación de la Formación Continua (1993-1996)**

	Planes (certificados)	Participantes (certificados)	Financiación (en millones de pesetas)
1993	692	299.948	9.318
1994	1.451	780.578	29.990
1995	2.288	1.242.641	51.687
1996	1.775	1.266.049	61.798

Fuente: Elaboración propia, a partir de: FORCEM, Memoria de actividades 1996, (CD-ROM), Madrid, 1998; y, FORCEM, Memoria Balance I Acuerdo Nacional de Formación Continua (1993-1996), (CD-ROM) Madrid, 1998.

**TABLA 2**

**Evolución del número de planes, participantes y de la financiación de la Formación Continua (1997-2000)**

	Planes (certificados)	Participantes (certificados)	Financiación (en millones de pesetas)
1997	3.456	1.336.740	63.561
1998	3.819	1.343.658	62.303
1999	4.314	1.421.662	73.814
2000	4.429	1.489.932	88.877

Fuente: Elaboración propia, a partir de: FORCEM, Memoria de actividades 2000, Madrid, 2001.

Sin embargo, los III ANFC, matizan el modelo e introducen algunas novedades.

<sup>(7)</sup> Las acciones formativas previstas en los I y II ANFC, y que ha canalizado FORCEM, han sido principalmente: Planes de Formación para Empresas; Planes Agrupados promovidos por asociaciones empresariales o sindicales del mismo sector; Planes Intersectoriales para acciones formativas que tengan un componente común a varias ramas de actividad; Permisos Individuales de Formación; y; Medidas y Acciones Complementarias.

### 2.2.3. LOS III ACUERDOS NACIONALES DE FORMACIÓN CONTINUA (2001-2004): EL MODELO TRIPARTITO

Los III Acuerdos Nacionales de Formación Continua <sup>(8)</sup> (III ANFC), firmados el 19 de diciembre de 2000, y con vigencia para el período 2001-2004, suponen la última expresión del compromiso, tanto de los Agentes Sociales, como de las Administraciones Públicas, con el proyecto de Formación Continua, que se inició en el año 1992.

Estos III ANFC respetan, como no podía ser de otro modo, a tenor de los excelentes resultados de los Acuerdos anteriores (especialmente los II ANFC) los principios básicos que los inspiraron: la unidad de caja, el protagonismo de los Agentes Sociales, la negociación colectiva y la formación de demanda. No obstante, se incorporan nuevas medidas que pretenden hacer más operativa la propia ejecución de los Acuerdos. Así, cabe destacar, entre otros los siguientes aspectos:

1. **Mayor relevancia de la Administración.** La Administración se encargará de dirigir y gestionar la «Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo» <sup>(9)</sup>, de nueva creación. En ella, además de la Administración, participan también los interlocutores sociales (organizaciones empresariales y sindicales); y tiene como misión la gestión de la Formación Continua. Esto supone el cambio del modelo bipartito propio de los dos primeros ANFC por un modelo de gestión tripartita, con un papel más relevante para la Administración <sup>(10)</sup>. Ello no supone un menoscabo del protagonismo que en la Formación Continua tienen, y deben seguir teniendo, los Agentes Sociales, las empresas y

<sup>(8)</sup> Los III ANFC fueron firmados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS) por las Organizaciones Empresariales CEOE y CEPYME; y; por las Organizaciones Sindicales CC.OO., UGT y Confederación Intersindical Galega (CIG).

<sup>(9)</sup> Los III ANFC prevén la fusión de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM) con la nueva Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, que también mantiene su carácter estatal.

<sup>(10)</sup> Al menos durante los próximos cuatro años, la ejecución de una estrategia de Formación Continua se enmarca en una óptica tripartita de gestión en la que participan la Administración (y más concretamente el INEM, Organismo Autónomo del MTAS) y las organizaciones empresariales y sindicales, firmantes de los III ANFC.

Dicha participación en la gestión se realiza, básicamente, a través de la nueva Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. Son órganos de la Fundación:

- El Patronato: Es el órgano de gobierno, representación y administración de la Fundación. Se integrará por nueve representantes de la Administración Pública; nueve representantes de las organizaciones sindicales y nueve representantes de las organizaciones empresariales.
- La Comisión Delegada: Es el órgano encargado de llevar a cabo, por delegación del Patronato la gestión de la Fundación. La comisión estará integrada por ocho miembros del Patronato, todos ellos en representación de la Administración. De ellos, uno se hallará al frente de la misma. Los siete miembros restantes estarán al frente de las distintas Unidades de Gestión en que se estructure la Fundación Tripartita.

los trabajadores. En concreto, los Agentes Sociales no sólo tienen asignado un papel activo en el desarrollo de las acciones canalizadas por la Fundación Tripartita, a través de su participación en las Comisiones Paritarias y/o Territoriales, sino que desempeñan también un papel de intermediación como solicitantes y gestores de Planes de Formación Continua. Por su parte, las empresas solicitan y gestionan Planes de Formación que elaboran en función de las necesidades reales que se presentan dentro de su campo de acción. Aspecto éste muy positivo, junto con el que supone para los trabajadores su participación en las acciones formativas, ya que se preparan para realizar un nuevo trabajo y mejoran sus expectativas en cuanto a la carrera profesional.

**2. Financiación de la Formación Continua.** El subsistema español de Formación Continua se financia, por un lado, con financiación privada de las empresas que invierten en la formación profesional de sus trabajadores, y por otro, con financiación pública aprobada en el Presupuesto de Gastos del INEM y que se nutre de los ingresos por la cuota de Formación Profesional y por las ayudas del Fondo Social Europeo <sup>(11)</sup>. Por lo que concierne a la financiación pública, a partir del 1 de enero del año 2001, y según se establece en el III Acuerdo Tripartito de Formación Continua, de la vigente cuota de Formación Profesional (0,70 por 100 sobre la base de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) se afectará, como mínimo, un 0,35 por 100 a la financiación de las iniciativas de formación de trabajadores ocupados. La parte restante se dedicará a Formación Profesional de desempleados. Este reparto podrá variar a la vista de cómo evolucionen los niveles de empleo y desempleo y las necesidades de formación de los desempleados y ocupados, lo que supone una novedad respecto de los Acuerdos anteriores. Igualmente, se aplicarán a la financiación de las iniciativas de formación las cantidades destinadas a tal fin procedentes del Fondo Social Europeo, de acuerdo con los programas operativos y en las condiciones establecidas por la Autoridad Comunitaria.

---

Asimismo, los III ANFC prevén la existencia de una Comisión Tripartita y de órganos paritarios:

- La Comisión Tripartita de Formación Continua se ha constituido para el seguimiento del III Acuerdo Tripartito, y en ella están representadas la Administración, las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del mismo.
- Los órganos paritarios son la Comisión Mixta Estatal de Formación y las Comisiones Paritarias Sectoriales y Territoriales, que se configuran como órganos de gestión, seguimiento y control del subsistema de Formación Continua.

<sup>(11)</sup> El presupuesto asignado en el año 2001 para las ayudas del subsistema de Formación Continua es de 136.598 millones de pesetas, incluida la dotación presupuestaria específica de 5.000 millones, destinada a la formación de ocupados que no tengan obligación de cotizar por la contingencia de formación profesional. La previsión es que este presupuesto se vaya incrementando en los años sucesivos, dado el incremento previsto de la población ocupada. Según el documento «Actualización del Programa de Estabilidad del Reino de España (1999-2003)», la economía española seguirá mostrando un elevado crecimiento, que será aproximadamente del 3 por 100 en los próximos años. Ello se traducirá en un aumento de la ocupación y en una caída de la tasa de paro hasta niveles inferiores al 10 por 100 en el año 2003, según el citado documento.

3. **Cofinanciación de acciones formativas.** La aplicación de la normativa europea sobre «Ayudas Estatales», esbozada en los artículos 87 y 88 del Tratado de la Unión, supone una importante novedad en el marco regulador de las ayudas a la Formación Continua. En aplicación de los citados artículos, el Reglamento (CE) número 68/2001 de la Comisión, de 12 de enero, establece la aplicación de intensidades máximas de ayuda a la formación. Esto ha generado problemas para armonizar la regulación de las ayudas a la formación con la legislación europea en materia de competencia. En efecto, el citado Reglamento plantea a las empresas la obligación de aportar financiación privada cuando perciban ayudas del Estado para formación. Con esta medida, la Comisión trata de evitar posibles vulneraciones a la libre competencia.

Ello ha obligado a plantear dos convocatorias de ayudas a la formación, la de demanda y la de oferta. La de demanda exige la cofinanciación de las acciones formativas por considerar a la empresa la beneficiaria última de la ayuda por lo que debe aportar fondos para no incurrir en una vulneración de la libre competencia. La segunda, la de oferta, considera al trabajador beneficiario último de la ayuda. Así, al no existir riesgo alguno de que las empresas vulneren la competencia (a través de la percepción de ayudas), no hay obligación de cofinanciación.

La exigencia de cofinanciación de la formación de demanda ha generado cierta incertidumbre en la aplicación de los III ANFC. Por un lado, es cierto que la cofinanciación de la formación va a suponer un paso adelante en la madurez de la cultura de la formación entre nuestras empresas, por lo que implica de huida de esa mentalidad de la subvención que, a veces, parece tan instalada. Pero por otro, hay que distinguir claramente entre las grandes empresas y las pymes y descender a la realidad, que no es otra que el que estas empresas necesitan hacer una formación específica para sus necesidades y que en la mayoría de los casos es imposible que puedan destinar alguno de sus escasos recursos a ello (FERRER, 2001). El transcurso del tiempo permitirá aclarar esta confusa situación actual.

4. **Empresas de Economía Social.** Se incluye una nueva modalidad de iniciativa de formación dirigida a las empresas de Economía Social, dadas las especiales características que tienen en su modelo organizativo.

5. **Ampliación de la cobertura a nuevos colectivos.** El II ANFC (1997-2000) ya amplió la posibilidad de acceso a las ayudas para la realización de Formación Continua a diversos colectivos <sup>(12)</sup>, respecto de los afiliados al Régimen General de la Seguridad Social, que fueron los beneficiarios del I ANFC (1993-1996). El III ANFC (2001-2004) amplía esa posibilidad a los trabajado-

---

(12) El II ANFC (1997-2000) amplió la cobertura a diversos colectivos, entre otros, caben destacar los siguientes: Trabajadores afiliados al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, autónomos, fijos discontinuos, y acogidos a regulación de empleo (durante sus períodos de suspensión de empleo) por expediente autorizado.

res por los que no existe obligación legal de cotizar por la contingencia de Formación Profesional, comprometiéndose presupuestariamente a ello la Administración.

Hasta aquí la revisión sucinta de los principales cambios introducidos en los III ANFC, cuyos resultados están todavía por ver. En este sentido, aún es demasiado pronto para efectuar cualquier tipo de valoración sobre la eficacia de estos Acuerdos.

En todo caso, el modelo de Formación Continua diseñado y construido sobre los tres Acuerdos Nacionales firmados desde 1992 hasta hoy, ofrecen, sin duda, un balance positivo; y así debe ser valorado. Si para muchas empresas la formación suponía inicialmente un coste poco rentable y para los trabajadores era una prestación que podían eludir o una carga laboral más, actualmente la formación se entiende como una inversión para la competitividad empresarial. Del mismo modo, cada vez más trabajadores entienden que formación significa continuidad y perfeccionamiento de sus conocimientos, algo que es patrimonio suyo: su empleabilidad y su desarrollo personal y profesional dependerán de su cualificación.

En definitiva, durante estos años las empresas y los trabajadores han contado con un instrumento valioso e innovador que, dentro de las limitadas posibilidades financieras del sistema, ha ayudado a cualificar el capital humano tomando como único referente sus propias necesidades; y todo ello gracias a ese lugar de encuentro común entre Administración, Organizaciones Empresariales y Organizaciones Sindicales que, para bien de empresas y trabajadores, han sido los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, en sus sucesivas ediciones. Esperemos que en el futuro se siga avanzando en esta dirección.

### **3. LA ACCIÓN FORMATIVA DE LA UNIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS EN PALENCIA (1997-2000)**

A la hora de hacer un análisis de caso en la evolución de la Formación Continua en nuestro territorio, bien fuera Castilla y León o Palencia, pocas opciones hay como no sean las del análisis generalista o el estudio del caso de un Agente Social, ya que los de empresas o sectores habrían de limitarse exclusivamente a una modalidad concreta de planes de formación. Ciertamente, son los Agentes Sociales los únicos que programan y gestionan, generalmente a través de fundaciones creadas para ese fin, todo tipo de planes de Formación Continua: intersectoriales, agrupados, de empresa y de Administración Pública<sup>(13)</sup>. Pero es que, además, el papel de los Sindicatos en la Forma-

---

<sup>(13)</sup> Se siguen manteniendo las denominaciones de las convocatorias del II ANFC frente a las nuevas del III ANFC (planes de oferta y de demanda), por estar referido el análisis al período 1998-2000, de aplicación del citado II ANFC. Por otro lado, para este trabajo, también se han considerado los datos relativos a la Formación Continua en las Administraciones Públicas que; aunque no está incluida, propiamente, en el ámbito de los ANFC, sino en acuerdos paralelos; sí forma parte de la actividad formativa de FOREM-CC.OO.

ción Continua es fundamental, al haberse adoptado un modelo no administrativo (caso de la Formación Ocupacional) sino de Negociación Colectiva. La intervención del Sindicato se efectúa por tres vías: la primera, desde la decisión del modelo y las políticas generales a través de la participación y negociación institucional, tripartita con Patronal y Administraciones; la segunda como gestor del subsistema de Formación Continua, bipartita hasta el III ANFC y actualmente tripartita, en la que se definen convocatorias, planes y programas; y finalmente como gestor o ejecutor directo de las actividades formativas. En el caso de España y de los dos Sindicatos mayoritarios a través de fundaciones creadas expresamente con este fin: IFES-UGT y FOREM-CC.OO. Pero en este modelo de formación negociada, el Sindicato tiene también un importante papel en la negociación e informe en la propia empresa de aquellos Planes de Empresa o Agrupados que éstas presenten. Esto ha dado lugar a un nuevo ámbito de Negociación Colectiva que plantea carencias sindicales, tanto en la negociación como en el control de la implementación de los planes, especialmente en cuanto a la consideración del tiempo formativo, a los colectivos afectados y a la selección de los participantes, lo que da lugar a evidentes disfunciones y discriminaciones como manifiestan los datos analizados.

### 3.1. ANÁLISIS DE DATOS: EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA (1997-2000)

#### 3.1.1. DATOS ANALIZADOS

Antes de comenzar la revisión de los datos, conviene hacer tres aclaraciones previas. Una sobre los problemas con los datos, otra para aclarar las fuentes y los datos a los que nos vamos a referir y otra, final para explicitar la opción tomada.

Son varias las dificultades de un análisis de este tipo, ya que no contamos con datos comparables (homologables) de casi ninguna de las diferentes categorías empleadas. Así, no contamos con datos provincializados en categoría alguna hasta el año 2000. Éste es también el primer año, y por tanto el único, ya que la convocatoria de 2001 se está desarrollando en estos momentos, donde contamos con datos de perfil de participantes; ya que si bien sí aparecen en las fichas y han sido remitidos a FORCEM, no hay datos elaborados en ninguna de las fuentes consultadas (Comisión Paritaria Territorial de FORCEM de Castilla-León, FOREM-CC.OO. Castilla-León; y FOREM-CC.OO. Palencia). Además, los datos que se tienen han debido ser reelaborados, ya que las categorías no son coincidentes.

En cuanto a las fuentes de los datos (FORCEM, Comisión Paritaria de Castilla y León, FOREM Confederal, Regional y Palencia), en los casos en los que no se explicita lo contrario, los datos se refieren a todo tipo de planes realizados en Palencia o Castilla y León, con independencia de que el titular del plan lo presentara a la Comisión Paritaria Territorial o no. Es un dato muy significativo, ya que por ejemplo el número de alumnos varía notablemente. Así pasa de 86.000 (en el año 2000) si se considera a todos los que han realizado Formación Continua en Castilla y León; a 6.839 si nos referimos

exclusivamente a los que lo han hecho en planes regionales. Ante este cúmulo de peculiaridades, hemos optado por ofrecer un análisis de la evolución de la formación en Comisiones Obreras de Palencia, comparándola con la habida en el ámbito regional también del Sindicato; ya que no teníamos dato alguno provincial de los años anteriores a 2000. Y, también se ha optado por ofrecer una radiografía estática de participantes del año 2000 en Palencia, en general, y en FOREM-CC.OO. Palencia, en particular. En ambos casos nos ha parecido necesario tomar un referente de ámbito superior como elemento de comparación al carecer de datos similares de otras organizaciones, al tiempo que no parece enriquecedor del estudio situarlo dentro del ámbito regional. Por comenzar a situar las dimensiones de las entidades de las que hablaremos, en Castilla y León se forman un 5,8 por 100 de alumnos del total nacional, 86.486 alumnos sobre un total de 1.489.932 <sup>(14)</sup>. De ellos, FOREM-CC.OO. Castilla-León forma al 7,07 por 100. A su vez, FOREM-CC.OO. Palencia forma al 10,7 por 100 de lo que lo hace el regional. A continuación, se recogen las tablas 3, 4 y 5 que recopilan los datos conseguidos y analizados en el trabajo.

TABLA 3

**Evolución de Cursos de FOREM-CC.OO. Castilla-León y FOREM-CC.OO. Palencia 1997-2000**

Cursos	Forem Castilla-León				Forem-Palencia			
	1997	1998	1999	2000	1997	1998	1999	2000
Total Intersectoriales	182	154	172	190	7	7	15	17
Total Agrupados	40	55	148	180	6	9	11	20
Total Área Pública	75	66	74	75	6	8	8	9
<b>Total</b>	<b>297</b>	<b>275</b>	<b>394</b>	<b>445</b>	<b>19</b>	<b>24</b>	<b>34</b>	<b>46</b>

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos FOREM-CC.OO.

TABLA 4

**Evolución de Horas de FOREM-CC.OO. Castilla-León y FOREM-CC.OO. Palencia 1997-2000**

Horas	Forem Castilla-León				Forem-Palencia			
	1997	1998	1999	2000	1997	1998	1999	2000
Total Intersectoriales	7.870	6.866	7.955	8.354	300	330	671	693
Total Agrupados	1.416	2.159	7.376	7.711	270	420	610	940
Total Área Pública	3.372	1.690	1.810	1.935	125	170	195	239
<b>Total</b>	<b>12.658</b>	<b>10.715</b>	<b>17.141</b>	<b>18.000</b>	<b>695</b>	<b>920</b>	<b>1.476</b>	<b>1.872</b>

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos FOREM-CC.OO.

<sup>(14)</sup> FORCEM, Memoria de Actividades, 2001; (pendiente de publicación). Datos actualizados a 1 de julio de 2001.

**TABLA 5**  
**Evolución de Alumnos de FOREM-CC.OO. Castilla-León**  
**y FOREM-CC.OO. Palencia 1997-2000**

Alumnos	Forem Castilla-León				Forem-Palencia			
	1997	1998	1999	2000	1997	1998	1999	2000
Total Intersectoriales	2.690	2.315	2.575	2.897	118	116	232	252
Total Agrupados	488	675	1.626	1.884	77	120	116	226
Total Área Pública	1.360	1.442	1.533	1.338	106	156	161	177
<b>Total</b>	<b>4.538</b>	<b>4.432</b>	<b>5.734</b>	<b>6.119</b>	<b>301</b>	<b>392</b>	<b>509</b>	<b>655</b>

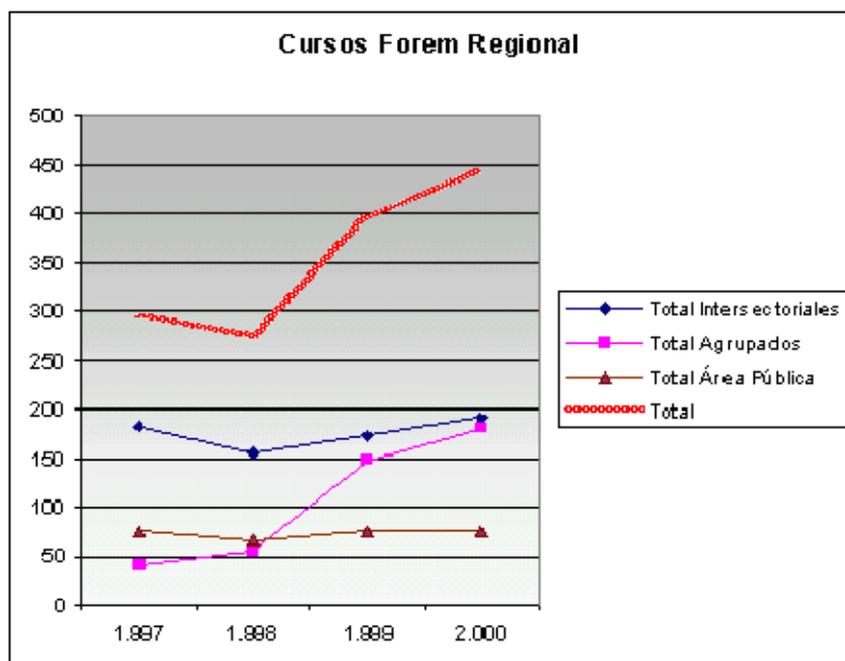
Fuente: Elaboración propia, a partir de datos FOREM-CC.OO.

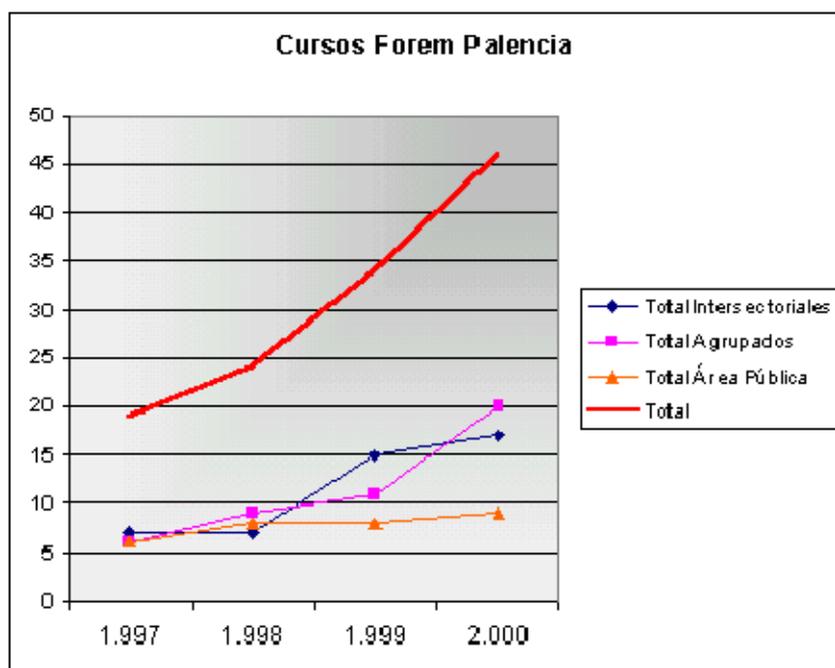
### 3.1.2. EVOLUCIÓN EN EL PERÍODO 1997-2000

Lo primero que manifiestan los datos, es el continuo e importante crecimiento de la Formación Continua en estos años con un paréntesis, por lo demás generalizado en todos los ámbitos, en 1998.

#### GRÁFICOS 1 Y 2

#### Evolución Cursos FOREM-CC.OO. (Regional y Palencia)



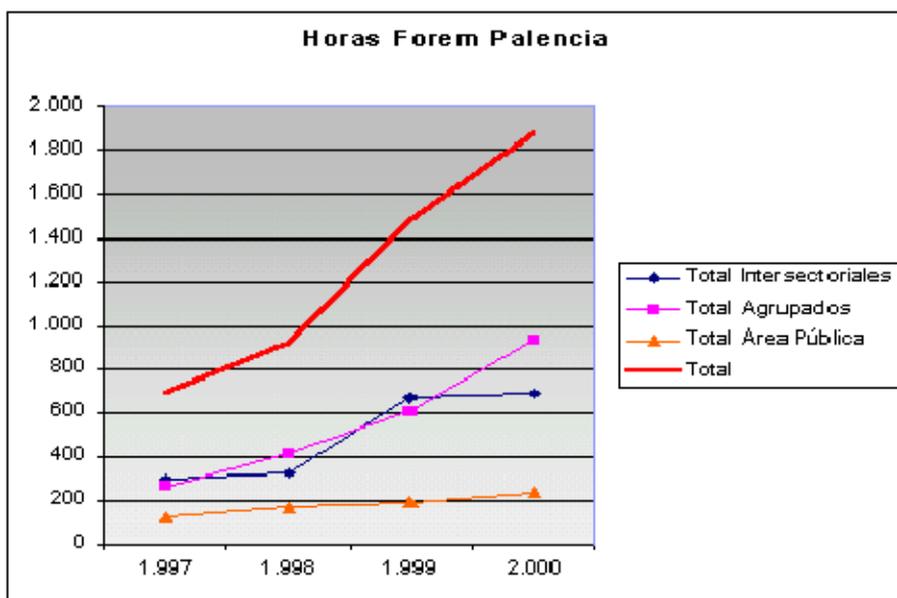
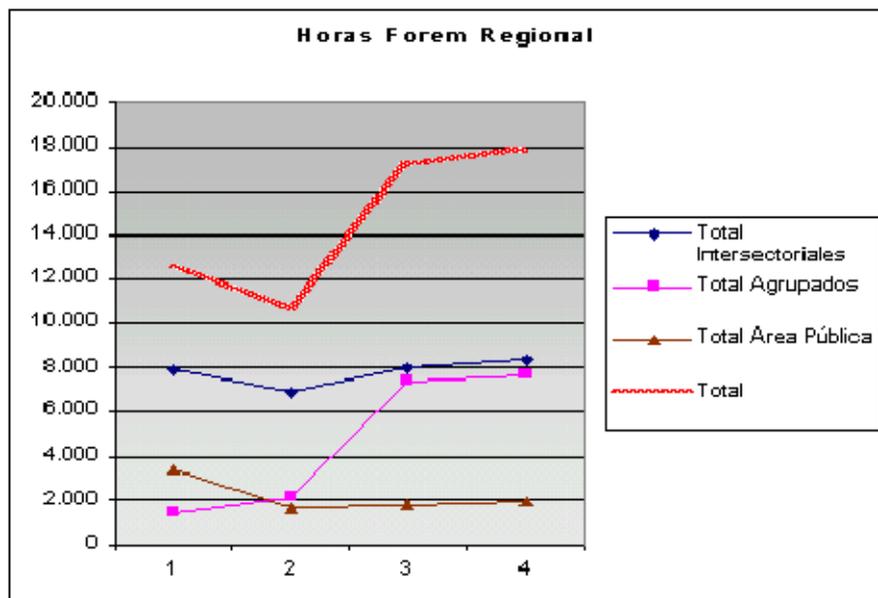


Fuente: Elaboración propia, a partir de datos FOREM-CC.OO.

Este crecimiento se observa tanto en cursos (49 por 100), como en horas (42 por 100) y alumnos (34 por 100). Sin embargo, se puede apreciar que dicho crecimiento se debe casi exclusivamente a los planes agrupados, mientras que los intersectoriales permanecen estancados e iniciando incluso un leve declive, que se notará (aunque no tengamos en este momento datos certificados), probablemente, más en la presente convocatoria del año 2001. Así, mientras que los intersectoriales han crecido en este período entre un 4 y un 7 por 100, según la variable que se considere, los agrupados lo han hecho entre un 286 por 100 (alumnos) y un 444 por 100 (horas), o un 350 por 100 (cursos).

GRÁFICOS 3 Y 4

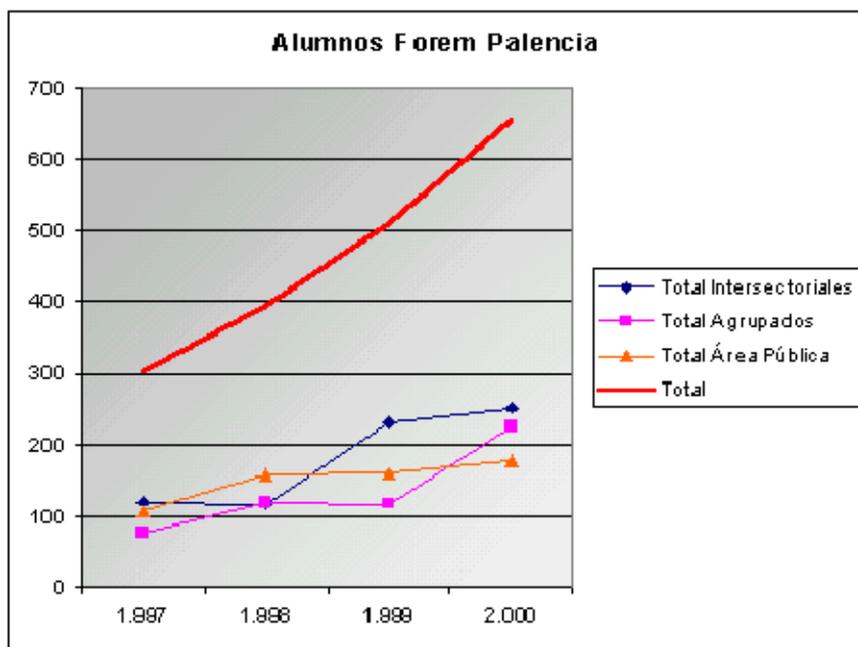
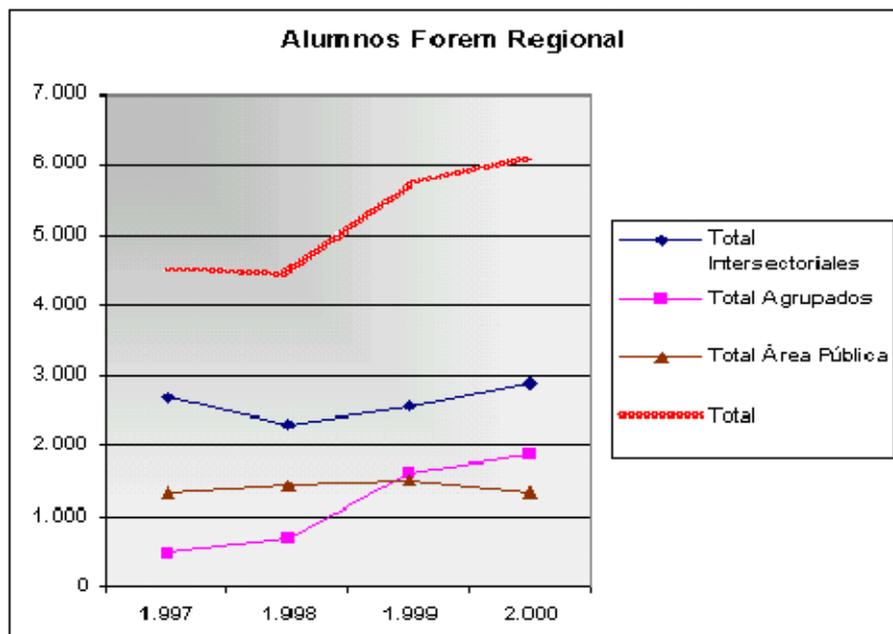
Evolución Horas FOREM-CC.OO. (Regional y Palencia)



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos FOREM-CC.OO.

GRÁFICOS 5 Y 6

Evolución Alumnos FOREM-CC.OO. (Regional y Palencia)



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos FOREM-CC.OO.

El menor crecimiento en alumnos se explica por el progresivo descenso de los mismos por curso, primero de forma general y segundo por ese mayor peso de los planes agrupados, que en general tienen menos alumnos por curso. Lo que se ve con toda claridad en los gráficos de evolución: así mientras que en cursos y horas en el último año los agrupados igualan (caso provincial) o superan (regional) a los planes intersectoriales, en alumnos no se acercan en igual medida, quedando claramente por debajo.

El caso de CC.OO. Palencia es más claro aún, tanto en la tendencia general al incremento, mucho mayor que en la región; como, incluso dentro de incrementos muy fuertes, al estancamiento en planes intersectoriales. Si el crecimiento general es de en torno a un 250 por 100, los intersectoriales lo hacen en una medida menor (240-213 por 100) mientras que los que crecen un 333 por 100 en cursos, 348 por 100 en horas y 293 por 100 en alumnos son los agrupados, constatándose un crecimiento mucho menor que la media.

Todo ello no hace más que confirmar lo que consideramos una clara tendencia, acentuada desde los cambios metodológicos de la convocatoria de 2001 (primera del III ANFC) al sectorialismo y a la reducción del peso de lo territorial en estos Acuerdos y en la Formación Continua.

El crecimiento exclusivamente de los planes agrupados supone, por un lado, ofrecer una mayor especialización en algunas materias, pero por el contrario, también supone la disminución de una posible formación más generalista y más dirigida a los trabajadores y a sus organizaciones que a las empresas o sectores de actividad promotores de los planes agrupados de los que se trate. Por otro, el incremento de estos planes también supone favorecer las discriminaciones sectoriales entre sectores con empresas medianas y grandes (que son los que propician estructuras empresariales y sindicales asentadas y suficientes para generar este tipo de planes agrupados de sector) y sectores donde predominan las pymes, que se quedan sin formación específica sectorial, al ser muy difícil coordinar un plan agrupado entre ellas. Esto hace que los trabajadores de estas pymes en sectores atomizados, tengan enormes dificultades para acceder a la Formación Continua.

El caso de Palencia hace que los sectores de «Metal» y «Agroalimentación» se vean beneficiados por el auge de los planes agrupados; mientras que «Construcción», «Madera», «Química» y «Textil» se vean claramente perjudicados.

Tendencia que no es en sí de la Formación Continua, sino que responde a nuestro juicio a tendencias socio-políticas más generales y a la propia evolución interna de las organizaciones sociales, donde las federaciones sectoriales están ganando peso frente a las territoriales, tanto en los sindicatos como en la patronal <sup>(15)</sup>.

---

(15) Pueden consultarse artículos interesantes sobre el tema en MINGUÉLEZ, F. (1999): *Las relaciones de empleo en España*, Ed. Siglo XXI, Madrid.

Además, este fenómeno se explica también porque las empresas medianas y grandes están comenzando a considerar la formación como un aspecto más para incluir en la planificación empresarial; en parte por necesidades de cambio tecnológico y organizativo; en parte por los estándares legales o de calidad que se lo imponen (normas ISO, necesidades legales de cualificación).

Por otro lado, la propia presión de los trabajadores, que por necesidades laborales (mantenimiento y/o mejora de su empleo), personales y sociales (tecnologías de la información y cambios organizativos, productivos y sociales) buscan formación, provoca que la empresa se fije en este ámbito para controlarlo en lo posible y para que redunde también en su propio beneficio.

### 3.2. PERFIL DE LOS PARTICIPANTES

En cuanto al perfil de los participantes en la Formación Continua, además de los problemas citados sobre la falta de datos, tanto de FORCEM (no hay datos provinciales más que de 2000) como de la propia fundación de CC.OO. (FOREM), nos encontramos con sesgos importantes en el caso del Sindicato, al ser muestras muy pequeñas (por ejemplo en planes agrupados sólo participa un 13 por 100 de mujeres, pero nos referiríamos exclusivamente a tres planes, dos de los cuales son metal y minería, donde no hay apenas representación laboral femenina), por lo que hemos preferido hacer un perfil de todos los participantes provinciales, con referencia al caso de CC.OO. Palencia cuando aporte algún dato significativo.

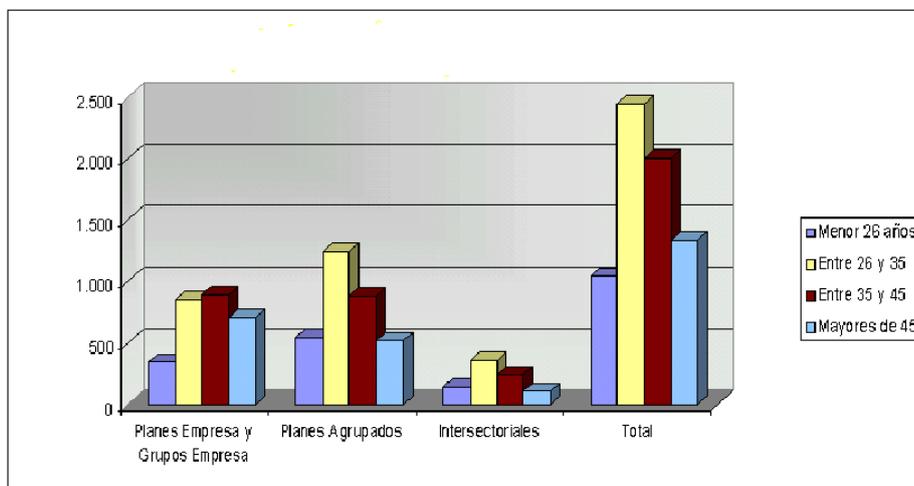
Por otro lado, hay que comentar que no analizamos las MODALIDADES FORMATIVAS, ya que la inmensa mayoría (5.880 sobre 6.836, un 86 por 100) han sido presenciales y sólo un 4,8 por 100 lo han sido a distancia; y aún en mayor medida (un 97,89 por 100) han sido grupales frente a un 2,11 por 100 individuales. Además, no hay datos cruzados de esta variable con ninguna otra.

Así, el perfil tipo sería el de un trabajador, varón, de entre 26 y 35 años, «trabajador cualificado» o «no cualificado» (las diferencias son mínimas y ambas son aplastante mayoría sobre otras categorías profesionales), del área de producción de su empresa, que tendría un tamaño de 5 a 49 trabajadores si hablamos de planes agrupados y más de 5.000 si hablamos de planes de empresa. Vamos a verlo con algo más de detalle.

## 3.2.1. EDAD DE LOS PARTICIPANTES

GRÁFICO 7

## Perfil de los participantes por Plan y edad

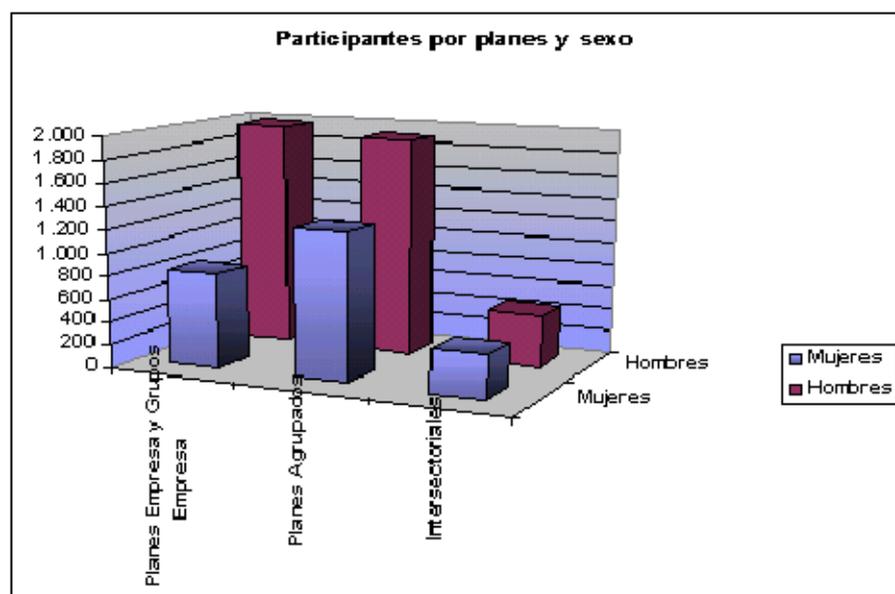
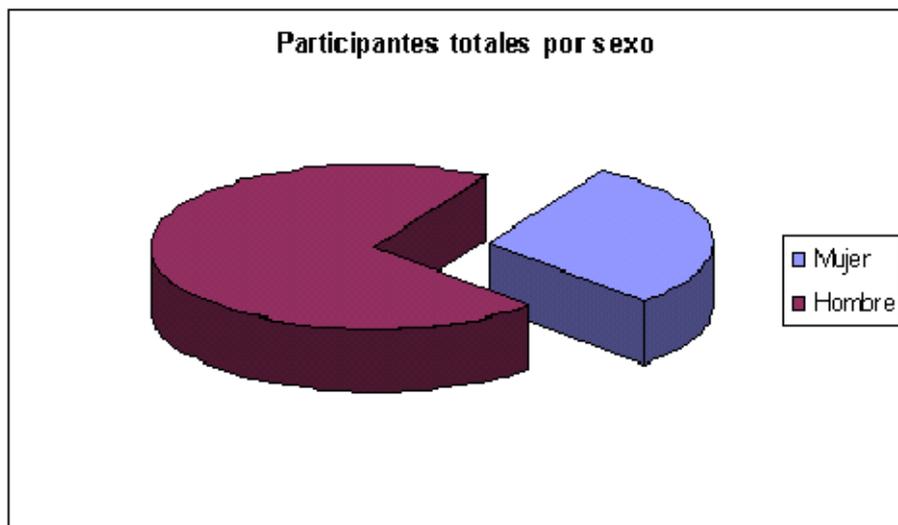


Poco hay que decir sobre la composición de edades, salvo que es evidente, como era de esperar, un mayor peso de los grupos entre 26 y 45 años, siendo significativamente menor en todos los tipos de plan, el grupo de «jóvenes» (menor de 26) y de «mayores de 45»; salvo en los planes de empresa, en los que está mucho más compensado. Este dato, cruzado con el de «área funcional», puede hacer sospechar del mayor peso que en estos planes tienen los directivos y mandos intermedios, generalmente no de las edades más jóvenes.

Cabría pensar, por otro lado, en la motivación, la formación de base y las mayores dificultades de aprendizaje, amén de su peso relativo en el mundo laboral, de los mayores de 45 años. Para ellos se han implantado desde el año 2000 (y acentuadas en este año, convocatoria 2001) medidas específicas de discriminación positiva (porcentajes mínimos a cubrir) que esperamos estén dando su fruto.

3.2.2. SEXO DE LOS PARTICIPANTES

GRÁFICOS 8 y 9  
Sexo de los participantes



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de Comisión Territorial de FORCEM de Castilla y León.

Sí aparecen aquí dos datos significativos. El primero, como era de esperar, el menor peso de las mujeres en las actividades formativas, pero que en general se corresponde al peso relativo en la ocupación: así si ésta está en el 4.º trimestre de 2001 en 67 por 100 hombres, 33 por 100 mujeres, vemos que en general es un poco mayor su participación en la Formación Continua en Palencia: 63,6 por 100 frente a 36,4 por 100. El segundo dato es preocupante. Si bien es cierta esa equidad, en general en todas las acciones formativas, hay una clara excepción. En los planes de empresa se observa una clara discriminación hacia las mujeres, que aquí sólo alcanzan el 29,4 por 100 de la participación frente al 70,6 por 100 de los hombres. Participación femenina que aumenta cada vez más, cuanta mayor participación de los Agentes Sociales hay en los planes. Lo que, además de ser un serio toque de atención hacia las empresas, delata problemas de articulación del control y del seguimiento sindical en los planes promovidos por éstas; ya que los sindicatos tienen la posibilidad de negociar con las empresas todos sus aspectos al ser preceptiva su firma para solicitar la correspondiente ayuda.

### 3.2.3. CATEGORÍA PROFESIONAL

Si bien la inmensa mayoría de los participantes en los cursos han sido trabajadores «cualificados» o «no cualificados», sí es llamativo el hecho de que en las empresas sea menor el porcentaje de los considerados directivos y mucho mayor el de mandos intermedios, que a su vez, sumados, son mayores que en el resto de los planes. Resulta significativo, si bien es cierto que escasamente, que en este tipo de planes sea también donde los trabajadores «cualificados» y «no cualificados» tengan un menor peso, en torno a un 5 por 100 menor que en la media y hasta un 9 por 100 menor que en los planes agrupados para los trabajadores «cualificados». Sería interesante, en todo caso, conocer los criterios con los que se han rellenado en esta categoría las fichas de inscripción, ya que parece que puede haber diferencias significativas según el promotor o gestor del plan.

**TABLA 6**  
**Categoría profesional de los participantes**

Categoría	Planes empresa y grupos empresa	Planes agrupados	Intersectoriales	Total
Directivos	118	194	48	360
Mandos intermedios	355	91	66	512
Técnicos	407	294	110	811
Trabajadores cualificados	921	1.319	296	2.536
Trabaj. no cualificados	1.010	1.290	320	2.620
<b>Total</b>	<b>2.811</b>	<b>3.188</b>	<b>840</b>	<b>6.839</b>

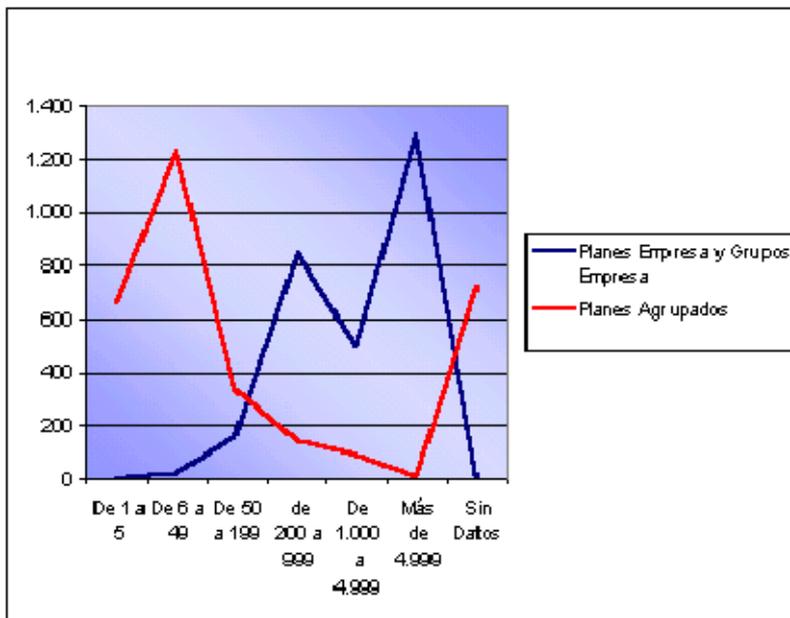
Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de Comisión Territorial de FORCEM de Castilla y León.

### 3.2.4. TAMAÑO DE LA EMPRESA

En cuanto al tamaño de la empresa, sí que aparece un dato realmente significativo y del que se deben extraer algunas conclusiones. En los planes de empresa, más de un 94 por 100 de los participantes lo fueron de empresas de más de 200 trabajadores, frente a un escaso 7 por 100 en los agrupados. De aquí podemos concluir que en los planes de empresa no participan en modo alguno las empresas pequeñas, por lo que es imprescindible mantener una estructura más equilibrada que dé acceso a la Formación Continua a los trabajadores de las pymes. Bien puede ser a través de planes agrupados promovidos por las organizaciones sociales, algo que ahora mismo está en tela de juicio, (y no sólo promovidos por las empresas, que necesitan siempre de una de ellas con estructura suficiente para implementarlo) o bien articulando un sistema de coordinación e incentivos que posibilite el acceso o uso de planes compartidos entre las grandes y las pequeñas empresas, bien de un sector, bien subsidiarias. De todos modos, los datos confirman que actualmente se mantiene la tendencia citada, y cada vez más descompensada, a reducir los planes intersectoriales, que son, sin duda, aquellos más voluntarios para los trabajadores, y los que como hemos visto, discriminan menos y en los que hay un mayor control sindical.

GRÁFICO 10

Tamaño de la empresa



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de Comisión Territorial de FORCEM de Castilla y León.

### 3.3. VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA Y PERSPECTIVAS FUTURAS

Independientemente de algunos aspectos de la Formación Continua no analizados en este trabajo, por extensión y carencia de datos, como pueden ser los contenidos (cada vez más especializados y cercanos a la empresa); y la motivación y las repercusiones personales y sociales, y no exclusivamente laborales, que para los trabajadores tiene este tipo de formación; la primera valoración no puede ser otra que el constatar el crecimiento continuo y el asentamiento de la Formación Continua como realidad en la práctica laboral y sindical. Crecimiento y asentamiento que lo han sido aún en mayor medida en la práctica formativa de Comisiones Obreras de Palencia.

Pero una vez realizada esta valoración, nos queda la más compleja de ver si estos niveles actuales son suficientes. Pensamos que el subsistema de Formación Continua aún hoy, con su dimensión, no llega a gran parte de los trabajadores y que queda mucho por hacer, precisamente ahora, cuando lo que se están planteando son posibles recortes en su financiación, especialmente a partir de la previsible disminución de la financiación europea, también para estos fines, a partir de 2006.

Aunque el gran debate, iniciado ya, es si debe crecer todavía más la actividad formativa en el sindicato o el volumen actual de gestión de Formación Continua en CC.OO. es ya suficiente y nuestros retos son otros: la coordinación con la negociación colectiva (aspectos ambos aún no del todo trabados) y con el resto de la actividad sindical y el asentamiento en calidad, transparencia y democracia (eliminar las discriminaciones) del sistema. Porque no olvidemos que la gestión de la formación es un derecho de los sindicatos como representantes de los trabajadores, pero no su fin último. Esto es claro, y hay que remarcarlo en este momento, en que se está cuestionando el papel sindical como gestor de los planes intersectoriales (planes de oferta). A la luz de los análisis anteriores, el papel que los sindicatos cumplen, en cuanto a garantías de democracia e igualdad en el acceso a la Formación Continua, es básico y deberá reforzarse a través de la Negociación Colectiva, formando a su vez, los sindicatos a delegados en la problemática de la formación en la empresa.

En el marco del nuevo modelo de Formación Profesional, analizado anteriormente, es necesario, de cara a un futuro mejor de la Formación Continua, resolver varias carencias, de las que quizá la mayor sea el no haber desarrollado aún (aunque ya esté previsto en la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional) el Sistema de Cualificaciones, por lo que ahora mismo la Formación Continua carece de un sistema de certificación y homologación válido.

Otro de los elementos de mayor calado de futuro en el análisis de la Formación Continua y en las repercusiones que ésta debiera tener, es el siempre postergado debate entre **eventualidad y formación**, que con todos los matices posibles, y superándose allí donde las estructuras sindicales son más fuertes (planes intersectoriales, agrupados de sindicatos o empresas grandes) sigue siendo un círculo vicioso. Si bien es cierto que a nuestro entender el

debate formación-empleo es un falso debate (no hay empleos de cualificación sin ocupar y hay una gran capa de subempleo en lo que a formación previa se refiere), no es menos cierto que en el plano individual, la formación —mejor regulada, negociada e incentivada— podría ser una forma de cambio del círculo vicioso en círculo virtuoso.

Pero la Formación Continua tiene que dar un paso más y no quedarse en mera formación puntual para las necesidades coyunturales de la empresa. Es formación dirigida a personas y como tal, y en concordancia con las tendencias en formación ocupacional debiera plantearse desde esta doble perspectiva, planteando itinerarios formativos, *de empresa, pero de personas*, haciendo entrar a la orientación profesional también en el campo de la Formación Continua.

#### 4. BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV. (1995): *Flexibilidad en el trabajo. Estrategias y prácticas en Europa*, Ed. Gestión 2000, Barcelona.
- ALCAIDE, M. y otros (1996): *Mercado de trabajo, reclutamiento y formación en España*, Ed. Pirámide, Madrid.
- ÁLVAREZ ALEDO, C. (1998): «Nuevos retos para las políticas activas de empleo», *Economistas*, núm. 77, pp. 286-295.
- BLANCO, A. y otros (1999): «La Formación Profesional española en el contexto europeo», *Qué formación para qué empleo en Castilla y León*, Ed. Fundación Encuentro, Madrid.
- FERRER, J. (2001): «El papel de la Formación Continua en el marco del sistema de Formación Profesional en España», *Políticas y prácticas de la Formación Continua en el marco europeo*, FORCEM, Madrid.
- FORCEM (1997): *Memoria Balance I ANFC (1993-96) - CD ROM*, Madrid.
- (1998): *Memoria de actividades 1997 - CD ROM*, Madrid.
- (1999): *Memoria de actividades 1998 - CD ROM*, Madrid.
- (2000): *Memoria de actividades 1999 - CD ROM*, Madrid.
- (2001a): *Memoria de actividades 2000 - CD ROM*, Madrid.
- (2001b): *I, II, III Acuerdos Nacionales de Formación Continua - CD ROM*, Madrid.
- LEY ORGÁNICA 5/2002, de 19 de junio, de las CUALIFICACIONES y de la FORMACIÓN PROFESIONAL (BOE de 20 de junio de 2002).
- MIRA, J.L. (2001): «El nuevo marco político de la Formación Continua en la futura Ley de Formación Profesional y Cualificaciones», *Políticas y prácticas de la Formación Continua en el marco europeo*, pp. 199-209, Madrid.
- PLANAS, J. (2001): «Los usos individuales de la Formación Continua en una economía global: El caso español», *Políticas y prácticas de la Formación Continua en el marco europeo*, pp. 17-42, Madrid.
- SERRANO, M. (1998): «La Formación Continua en Castilla y León: Una herramienta estratégica de competitividad», *Actas del 6.º Congreso de Economía Regional de Castilla y León*, Zamora.