

Aprobado hoy en Consejo de Ministros

El nuevo sistema de Formación Continua extenderá las ayudas a un mayor número de empresas y trabajadores

Las acciones de formación las realizarán las propias empresas, y habrá también contratos-programa y otras acciones complementarias para mejorar la formación. Mantiene y potencia los sistemas de control de los fondos públicos. Es más sencillo, menos burocrático y transparente ya que las empresas conocen desde el primer momento el crédito del que disponen.

Beneficia a las empresas de menor tamaño, ya que hasta ahora la formación en estas empresas no superaba el 10 por ciento.

La formación continua abarcará de forma específica planes para formación de trabajadores autónomos.

1 ago 03.- El Consejo de Ministros, a propuesta del titular de Trabajo y Asuntos Sociales, Eduardo Zaplana, ha aprobado hoy el Real Decreto por el que se regula el subsistema de Formación Profesional Continua, que comenzará a aplicarse 1 de enero de 2004.

Este nuevo sistema cuenta con el respaldo de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como del Consejo de Estado, de quien se ha incluido todas las observaciones esenciales formuladas. También ha sido consultado con el Consejo General de Formación Profesional.

La formación continua tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores ocupados la formación que puedan necesitar a lo largo de su vida laboral, para obtener los conocimientos y prácticas más adecuados a los requerimientos que en cada momento precisen las empresas.

El modelo de formación continua hoy aprobado da certeza jurídica y transparencia en el disfrute en las ayudas públicas, ya que las empresas conocen desde el primer momento el crédito del que disponen para la formación de sus trabajadores.

Por tanto, el eje fundamental del nuevo sistema es el desarrollo de acciones formativas por parte de las propias empresas. Además, este modelo se completa con contratos programa y con acciones complementarias de acompañamiento de la formación.

ACCIONES DE FORMACIÓN

La base sobre la que se sustenta el nuevo modelo de gestión se refiere a las acciones de formación continua en las empresas, que va a permitir que cada

una de ellas, sea cual sea su tamaño, actividad o ubicación, pueda elegir el modelo de formación, su contenido, y cómo y cuando la hace.

Asimismo, podrá optar entre prestarla de forma directa, con sus propios medios, o en centros especializados, o bien recurrir a la colaboración de las asociaciones empresariales o sindicales, o a agrupaciones constituidas por las empresas.

Todas las empresas que hagan formación para sus trabajadores tendrán derecho a bonificaciones en las cotizaciones sociales, de manera automática, sin gestión intermedia de ninguna Administración.

ORIGEN DEL NUEVO SISTEMA

El modelo nace de la necesidad de introducir determinadas mejoras en el sistema de formación de los trabajadores ocupados, a raíz de varios hechos que se han producido desde la vigencia de los III Acuerdos Nacionales de Formación Continua (2001-2004):

»Las sentencias dictadas por el Tribunal Constitucional en abril y octubre de 2002.

»La promulgación en 2002 de la Ley Orgánica de Cualificaciones y de la Formación Profesional, que establece un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y un sistema de reconocimiento y evaluación de la experiencia profesional que obliga a prever mecanismos mediante los cuales la formación continua se vaya adaptando.

»Y, por último, a pesar de los resultados positivos que ha tenido la evolución de la formación continua, otras circunstancias han motivado la introducción de modificaciones en el sistema:

- Las deficiencias del modelo detectadas por el Tribunal de Cuentas.
- Las observaciones emitidas por la Comisión Europea, que ha exigido a España la formación de un grupo de trabajo para examinar todo el sistema de gestión y control del mismo.
- El procedimiento excesivamente burocrático y complejo, lleno de requisitos puramente formales, que impide a las empresas planificar y realizar la formación cuando la necesitan.
- El bajo número de pymes que acceden a las ayudas de Formación, que no supera, con el actual sistema, el 10 por ciento, y que es del 5 por ciento en las empresas de 1 a 5 trabajadores. Frente a éstas, las tasa de participación de las empresas de más

de 200 trabajadores y de más de 1.000, es del 59 y 74 por ciento, respectivamente.

MÁS SENCILLO Y MENOS BUROCRÁTICO

Por todo ello, el Gobierno ha considerado necesario implantar un nuevo modelo de gestión más sencillo y menos burocrático para los beneficiarios.

Permitirá planificar con antelación la formación, mantendrá y potenciará los sistemas de control de los fondos públicos y extenderá las ayudas de formación continua, a un mayor número de empresas, especialmente a las PYMES, que constituyen la mayor parte del tejido productivo de España. Al mismo tiempo, facilitará a los trabajadores una cualificación profesional.

PRINCIPIOS GENERALES

El nuevo sistema de formación continua mantiene y amplía los principios generales del anterior modelo. Entre ellos destaca:

- » La unidad de caja de la cuota de formación profesional.
- » El protagonismo de los agentes sociales en el desarrollo de las acciones formativas.
- » La importancia de los Acuerdos que puedan alcanzarse en el marco de la negociación colectiva.
- » La unidad de mercado de trabajo y la libertad de circulación de los trabajadores en el desarrollo de las acciones formativas, que queda garantizada, tanto en el territorio español como en el ámbito de la Unión Europea.
- » La consideración de la formación continua como instrumento esencial para garantizar la formación a lo largo de toda la vida.
- » La participación de las comunidades autónomas en la gestión.

AUMENTA EL COLECTIVO DE BENEFICIARIOS

Los beneficiarios serán los trabajadores asalariados que cotizan a la Seguridad Social en concepto de formación profesional.

Asimismo, el nuevo modelo incluye a los trabajadores fijos discontinuos en periodos de no ocupación, los trabajadores que accedan a la situación de

desempleo cuando se encuentran en periodo de formación y a los que se acojan a regulación de empleo en sus periodos de suspensión por expediente autorizado.

También se incluyen, como nuevos beneficiarios, a los trabajadores del Régimen Especial Agrario (REASS), de Autónomos, del Mar y otros de la Seguridad Social que no coticen por la contingencia de formación y que podrán participar en las acciones mediante contratos programas.

El personal al servicio de las Administraciones Públicas también podrá participar, a través de planes específicos.

Teniendo en cuenta el importante volumen de recursos financieros cofinanciados por el Fondo Social Europeo, el nuevo sistema de formación continua exige, además, que un porcentaje mínimo de los trabajadores que acceden a la formación continua pertenezca a los colectivos considerados prioritarios por el FSE: trabajadores de pequeñas y medianas empresas, mujeres, personas con discapacidad, mayores de 45 años y trabajadores no cualificados.

AYUDAR A LAS PEQUEÑAS EMPRESAS

Para facilitar que las PYMES puedan acceder a la formación, la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo será un instrumento de apoyo, información y asistencia técnica para estas empresas, e incentivará que puedan agruparse para ser más eficaces a la hora de formar a sus trabajadores.

Las empresas que cotizan por la contingencia de formación profesional dispondrán de un crédito para formación continua, que resultará de aplicar a la cuantía ingresada por la empresa en concepto de formación profesional durante el año anterior, un porcentaje de bonificación, en función del tamaño de la empresa.

Este porcentaje, que se establecerá anualmente, beneficia a las empresas de menor tamaño, de forma que cuanto menor sea la empresa, mayor será el porcentaje de bonificación.

Para las empresas de 1 a 5 trabajadores se garantizará un crédito de bonificación, en lugar de un porcentaje.

Dicho crédito será mayor que la aportación de su cuota de formación.

Las empresas participarán con sus propios recursos en la financiación de la formación continua que desarrollen a favor de sus trabajadores, en función de su tamaño. Sin embargo, las empresas de 1 a 5 trabajadores (más de 1 millón, el 80 por ciento del total), se verán exentas de la obligación de cofinanciar parte

alguna de los costes totales de la formación continua.

Las acciones formativas deberán guardar relación con la actividad empresarial y podrán llevarse a cabo por las empresas con sus propios medios o recurriendo a contrataciones externas.

La formación impartida será específica, la que es directamente aplicable al puesto de trabajo actual, o general, es decir aquella que incluye una enseñanza que no es única o principalmente aplicable al puesto actual del trabajador en su empresa, sino que proporciona cualificaciones transferibles a otros ámbitos laborales.

CONTRATOS PROGRAMA

El nuevo sistema de formación continua se completa también con los llamados "contratos-programa". El INEM, previo informe de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, podrá conceder ayudas para planes de formación a las confederaciones empresariales y sindicales más representativas, mediante la suscripción de contratos programa, cuando afecten a más de una comunidad autónoma.

Estos planes tendrán como objeto la formación de trabajadores en competencias comunes a varios sectores de la actividad económica.

Asimismo, el INEM podrá conceder ayudas para planes de formación continua derivados de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, mediante la suscripción de contratos programa que desarrollen acciones formativas de interés general.

Los contratos programa podrán igualmente ser suscritos con confederaciones y federaciones de cooperativas y sociedades laborales, así como con asociaciones de trabajadores autónomos, siempre que tengan ámbito estatal.

ACCIONES COMPLEMENTARIAS

Finalmente, el Real Decreto regula también las acciones complementarias y de acompañamiento a la formación, que tienen por objeto la investigación del mercado de trabajo para anticiparse a los cambios en el sistema productivo, analizar la repercusión de la formación continua en la competitividad de las empresas y, en definitiva determinar las necesidades de formación.

ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN

En lo referente a la estructura organizativa y de participación, se constituye una Comisión Estatal de Formación Continua, presidida por el/la Secretario/a General de Empleo y formada por las organizaciones empresariales y sindicales

más representativas, la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas.

Otros órganos de participación serán las Comisiones Paritarias Sectoriales y Territoriales, integradas por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el sector y en el territorio, y la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

Esta Fundación asumirá todas las funciones que tenían atribuidas la Fundación Tripartita y la Fundación para la Formación Continua (FORCEM) , entre ellas impulsar y difundir la formación entre empresarios y trabajadores, coordinar y evaluar las políticas formativas, elaborar y proponer estudios y efectuar un seguimiento y control de las acciones.

La Fundación Tripartita y la FORCEM se fusionan.

1,7 MILLONES DE PERSONAS FORMADAS ANUALMENTE

Desde 1993, la formación y el reciclaje profesional de los trabajadores ocupados se venía regulando a través de Acuerdos Nacionales de Formación Continua, que eran suscritos entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y entre éstas y el Gobierno.

Hasta la actualidad, se habían firmado tres Acuerdos de Formación Continua: en diciembre de 1992, en diciembre de 1996 y en diciembre de 2000. Estos Acuerdos dieron lugar a un sistema que ha permitido dotar de recursos financieros para la formación continua a las empresas y sus trabajadores y, además, mejorar la concertación social.

Dicho modelo de gestión se ha caracterizado por el protagonismo de los agentes sociales en el diseño e implantación de la formación continua, a la vez que se ha ido incrementando progresivamente la participación de la Administración del Estado con un objetivo claro: mejorar cada vez más el sistema de formación de los trabajadores.

Este sistema ha dado buenos resultados, ya que, en la actualidad, se forman cada año en torno a 1.700.000 personas, frente a la escasa implantación que había en 1993, año en el que tan sólo se formaron cerca de 300.000 trabajadores. Además, las empresas han incorporado la formación permanente a su estrategia de negocio, como elemento imprescindible para incrementar la competitividad.

La formación continua ha constituido también un elemento para mejorar la aplicación práctica del diálogo social, ya que se lleva a cabo una política en la

que los intereses de los trabajadores y de las empresas son la creación y mantenimiento de empleo de calidad y el incremento de la productividad.

Fuente: [Trabajo@yAsuntos Sociales](#), 1 de agosto de 2003