



Unión General de Trabajadores
COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL

Unión General de Trabajadores
ÚNETE

Posición ante la convalidación del Real Decreto Ley de Formación Profesional para el Empleo

Madrid, 23 de abril de 2015.

El Gobierno del Partido Popular, sin acuerdo con los interlocutores sociales, ha tramitado por vía de urgencia un Real Decreto Ley, que viene a sustituir al Real Decreto 395/2007, que regulaba hasta ahora el subsistema de Formación Profesional para el Empleo (FPE).

Superados veinte años de vigencia de formación para el empleo, iniciada en 1993, resulta necesaria una revisión para adaptarlo al actual contexto socioeconómico y mejorar su eficiencia.

Durante este periodo se han producido algunos hechos de relevancia. El Tribunal Supremo ha dictado sentencias, publicadas en 2013, en relación con los recursos de las Comunidades Autónomas de Cataluña, Galicia, Andalucía y Aragón y la Generalitat Valenciana. El Alto Tribunal zanja la cuestión del conflicto de competencias, defiende el carácter unitario de la legislación laboral y determina que las Comunidades Autónomas únicamente disponen de una mera competencia de ejecución de la normativa estatal en materia laboral.

Por otra parte, hemos asistido a cambios drásticos derivados de la crisis económica, en particular el incremento del desempleo.

Estos acontecimientos y cambios de escenario exigen definir una alternativa, viable y estable, acordada, a ser posible, a través del Diálogo Social.

El necesario refuerzo de la Formación Profesional para el Empleo

Desde el año 1993, el sistema de Formación Continua, actualmente de Formación para el Empleo, se ha basado en los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, renovados en los años 1996, 2000 y 2006. Los IV Acuerdos, vigentes hasta finales de 2010, no han sido renovados sino prorrogados, sin que se hayan alcanzado los V Acuerdos.

Desde los primeros Acuerdos de Formación Continua, se ha logrado un claro aumento de la tasa de participación de los trabajadores en la formación, y, sin duda, un aumento en la calidad de la formación impartida. La gestión tripartita de los fondos de formación se ha convertido en un referente internacional y en una de sus fortalezas. No obstante, el sistema ha presentado disfunciones que se han de corregir. En este sentido la UGT había propuesto medidas para:

- Redefinir el papel de los diferentes interlocutores, Estado, Comunidades Autónomas y Agentes Sociales, en el futuro modelo de formación, en las tareas de dirección, planificación, organización y control de la formación para el empleo.
- Reforzar la vinculación de la formación a la negociación colectiva.



- Favorecer la participación de los trabajadores no cualificados y colectivos vulnerables en riesgo de exclusión del mercado laboral, estableciendo medidas específicas para los trabajadores de PYMEs
- Hacer efectivas las funciones de supervisión sindical a través de la RLT sobre las propuestas formativas de la empresa.
- Dotar de nuevas funciones a las Estructuras Paritarias, en relación con la prospección de necesidades de cualificación de los trabajadores del sector, y definición de prioridades y metodologías para el Reconocimiento de la competencia profesional conforme al Artículo 10.5 del R.D. 1229/2009.
- Reforzar los itinerarios formativos vinculados al Catálogo Nacional de las Cualificaciones, para el desarrollo de la carrera profesional, estableciendo objetivos individuales con el soporte del Sistema de Orientación Profesional.

Un nuevo modelo

El Real Decreto Ley parte de un conjunto de principios que compartimos:

- Asume la vinculación de la Formación para el Empleo con la negociación colectiva y el Diálogo Social
- Reconoce el déficit de cualificación de los trabajadores españoles, y la necesidad de realizar un esfuerzo de aproximación a los objetivos europeos de la estrategia 2020
- Recoge el impulso del Reconocimiento de la Experiencia Profesional como una herramienta básica para facilitar los procesos de cualificación
- Plantea la detección de necesidades de formación, tanto colectivas como individuales, como un pilar central en el sistema de FPE
- Implica a los servicios de orientación profesional en la determinación del perfil de formación a recibir por cada trabajador
- Identifica a las Pyme como una de las asignaturas pendientes de la FPE, estableciendo mecanismos para incorporarlas a la bonificación empresarial, con una participación directa de las estructuras paritarias establecidas a través de la negociación colectiva
- Respeta el papel actual de la RLT en la FPE
- Mantiene la participación de los Agentes Sociales en la gobernanza del sistema

Un nuevo papel para los Agentes Sociales

En el modelo de Formación Profesional para el Empleo que se acaba de establecer, existen distintos niveles de compromiso y participación de los Agentes Sociales:



GOBERNANZA

Los Agentes Sociales participarán en la gestión política del Sistema (Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, Fundación Estatal para la Formación en el Empleo y Organismos Autonómicos de participación), donde se marcan las líneas generales de actuación en el ámbito de la FPE o de las Comunidades Autónomas.

FORMACIÓN DE OFERTA (TRABAJADORES OCUPADOS)

Los agentes sociales, a través de las estructuras de participación emanadas de la negociación colectiva (Paritarias), participarán en su diseño, planificación y programación. Por el contrario, no podrán ser solicitantes ni beneficiarios de Planes de Formación, como ocurría hasta ahora, si bien sus entidades de formación, inscritas o acreditadas por el SEPE, podrán acudir en concurrencia competitiva a las convocatorias de Formación para el Empleo.

FORMACIÓN DE DEMANDA (BONIFICACIÓN EN LAS EMPRESAS)

Entidades organizadoras

Cuando la empresa no pueda desarrollar la formación con medios propios, muy particularmente en el caso de las PYME, podría encomendar su organización a entidades externas, como las estructuras paritarias. La posición de cercanía, conocimiento de la realidad empresarial y experiencia con la que cuentan los agentes sociales les sitúa en una posición privilegiada para desempeñar este papel.

Representación Legal de los Trabajadores

La programación de la formación en la empresa se realizará respetando el derecho de información y consulta de la RLT, que deberá emitir un informe preceptivo.

FORMACIÓN DESEMPLEADOS

No se regula el papel que podrían tener los agentes sociales en el ámbito de las Comunidades Autónomas, a través del diálogo social o la concertación con los respectivos gobiernos autonómicos, que son los competentes en la gestión. No obstante, el RDL hace referencia a la participación activa de los agentes sociales en el diseño, programación y difusión a nivel autonómico, con informe preceptivo y no vinculante.

FORMACIÓN DE LOS AGENTES SOCIALES

La formación de los interlocutores sociales recibirá un tratamiento específico. Su objetivo es la capacitación de los representantes de las organizaciones empresariales y sindicales para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social.



Una oportunidad para el refuerzo del sindicalismo de clase

Consideramos que la nueva regulación de la FPE abre una nueva etapa, en la que los interlocutores sociales, y en particular los sindicatos, deben jugar un nuevo papel. Para la Unión General de Trabajadores es posible y necesario centrar la actividad sindical en la promoción de la cualificación y recualificación de los trabajadores, limitando la gestión directa de fondos de formación a los que puedan ejecutar nuestros centros de formación acreditados, como IFES, en concurrencia competitiva con otras entidades.

Los sindicatos podemos y debemos cubrir funciones esenciales en el sistema, como vincular el diseño de la formación a las necesidades reales de los sectores productivos, y organizar la formación en micro empresas y pequeña empresa.

A la vez tenemos la oportunidad de actuar como agentes para la carrera profesional de los trabajadores, impulsando el reconocimiento de cualificaciones adquiridas por la experiencia laboral, y estableciendo, vía convenios, correlaciones entre las competencias reconocidas y condiciones laborales como categoría profesional, salario y promoción.

UGT está dispuesta a dar un salto cualitativo en el impulso de la Formación para el Empleo, velando por el derecho individual de los trabajadores a desarrollar su carrera profesional, y por el uso eficiente de los recursos. Estamos convencidos de que la nueva etapa puede ser fructífera, con la colaboración de la Administraciones, Organizaciones Empresariales y Sindicales.