

13-02-06

Características básicas del nuevo modelo de “Formación para el Empleo”.

El día 7 de Febrero se firmó por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CC.OO y Ugt. el Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo. (Acuerdo Bipartito y Acuerdo Tripartito).

**** Texto resumido y concentrado de documento Confederal de la Secretaria de Formación para el Empleo.**

Una vez firmado el Acuerdo, desde CCOO debemos explicar y difundir los apartados más importantes del mismo, puesto que el conocimiento de lo acordado hará más fácil su cumplimiento. Cuanto antes conozcan los trabajadores/as sus derechos, antes podrán exigirlos. Desde una **perspectiva sindical destacamos los siguientes aspectos de los Acuerdos firmados:**

1º) **Se sitúan en el marco de la Declaración del Diálogo Social de Julio de 2004**, y abordan la revisión del modelo de formación profesional de los trabajadores, uno de los temas comprometidos en dicha Declaración. Como en ocasiones anteriores, el Acuerdo Tripartito viene precedido de uno Bipartito que actualiza el compromiso de las partes en cuanto a la consideración de la formación como materia de negociación colectiva, así como con la integración de la formación en la perspectiva de desarrollo de la Ley de las Cualificaciones y FP.

Para CCOO estos eran dos de los ejes fundamentales de esta negociación, es decir, situar la **revisión del modelo en el marco de la Ley 5/02 y la vinculación de la formación con la negociación colectiva sectorial estatal.**

2º) **Adoptan el enfoque de la formación a lo largo de la vida como un instrumento que permita hacer compatible una mayor competitividad de las empresas con la promoción personal y profesional de los trabajadores**, con el fin de incidir en la mejora del empleo. En definitiva, la distribución de los beneficios de la formación entre empresas (competitividad y productividad) y trabajadores (promoción profesional y estabilidad en el empleo).

3º) **Garantizan fines y principios** como: la acreditación de las competencias profesionales, mejora de la empleabilidad y competitividad, unidad de caja, transparencia, coordinación entre administraciones, vinculación con la negociación colectiva sectorial y con el SNC, y derecho personal a la formación.

4º) Tienen su anclaje en el **artículo 149.1.7 de la Constitución, que señala al Estado como competente en materia laboral, que incluye la formación profesional**, sin perjuicio de las competencias de gestión reconocidas a las CCAA. Se crea así un modelo de formación para el empleo que garantiza la igualdad de los trabajadores/as en el acceso a la formación.

5º) **Desarrollan la Ley Orgánica 5/02 de las Cualificaciones y FP en el objetivo de integración de la formación ocupacional y continua.** Es esta quizá la principal novedad de estos acuerdos y supone un cambio sustancial en el actual modelo. Con esta integración se rompe la barrera entre la población ocupada y desempleada y se conecta la formación a la realidad actual de nuestro sistema productivo. Se trata de posibilitar la participación de los trabajadores/as independientemente de su situación laboral, favoreciendo el acceso a la formación de aquellos con contratos temporales que habitualmente no encontraban respuestas a sus necesidades. Lo anterior, junto con la existencia de una oferta modular y la integración de los servicios de orientación favorecerá la participación y reducirá el riesgo de abandono.

6º) **Mejoran sustancialmente** el derecho personal a la formación de los trabajadores, al ampliarse las posibilidades de solicitud **de los permisos individuales (PIF)** por distintas vías: asignación de un fondo específico para PIFs, participación en oferta formativa vinculada al Catálogo de Cualificaciones, cambio del concepto de ‘asistencia’ (tiempo presencial) por el de ‘participación en la formación’ (asistencia y estudio). Por otra parte, en los supuestos de denegación del permiso por parte de la empresa, las causas deberán motivarse en criterios organizativos y de producción.

Otra iniciativa que mejora el derecho personal a la formación se refiere a la posibilidad de acceso de los trabajadores/as la formación específica de cualquier sector, lo que acaba con la rigidez que obligaba a los ocupados a formarse sólo en el sector en el que estuvieran encuadrados o en acciones transversales.

7º) **Consolidan el protagonismo de las organizaciones empresariales y sindicales a través de la negociación colectiva sectorial.** Se avanza en el desarrollo de las Comisiones Paritarias en relación a la estructura del Sistema de Cualificaciones y se refuerzan los derechos de la Representación Legal de los Trabajadores. Así mismo se asegura la participación tripartita y paritaria entre interlocutores sociales y administración, tanto a nivel estatal como autonómico.

8º) **Refuerzan e incrementan los mecanismos de acceso a la formación de los colectivos de trabajadores con mayores necesidades**, mujeres, mayores de 45 años y no cualificados, víctimas de violencia de género, personas con discapacidad, inmigrantes, así como de las pequeñas y medianas empresas.

9º) **Impulsan la certificación de la formación, formal y no formal**, como elemento clave en la acreditación y reconocimiento de las competencias y cualificaciones adquiridas en los procesos formativos, también en el marco de desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones, siendo uno de los ejes clave para la superación de uno de los déficits actuales más importantes.

10º) **Recogen la incorporación progresiva**, a partir del ejercicio presupuestario 2007, de una mayor aportación de **recursos ajenos a la cuota de formación profesional** (que pagan empresarios y trabajadores/as) para financiar la formación de colectivos que actualmente no cotizan. Por otro lado se plantea la necesidad de articular fórmulas y medidas legislativas para la reanualización de los excedentes (fondos no gastados en un año).

11º) **Potencian la calidad de la formación y la evaluación del sistema**, a través de la evaluación de los propios participantes, de los beneficiarios de las ayudas y de los órganos del sistema. Se contará con un registro de entidades formativas y se elaborarán planes anuales para perfeccionamiento y metodología técnico-didáctica dirigidos a los profesores, para la dotación y equipamiento de centros de formación, etc. Así mismo se abren nuevas posibilidades para los Centros Integrados y los Centros de Referencia. **Mejoran los mecanismos de control y seguimiento** de la formación a través de la necesaria integración y coordinación de los instrumentos que controlan el buen uso de las ayudas para la formación, racionalizando los esfuerzos y evitando duplicidades en los controles.

12º) **Recogen la vigencia (indefinida) y el compromiso de aprobar el R.D. de desarrollo** en el 2º trimestre del año en curso.

En resumen, el Acuerdo nos permite superar déficits reiteradamente diagnosticados:

* La falta de reconocimiento y acreditación de la formación recibida. La rigidez de la normativa reguladora que dificultaba la participación, especialmente de trabajadores con contrato temporal. La separación entre FO y FC. La escasa adaptación entre la formación y las demandas del sistema productivo. La falta de estructuras pública.

* La mejora de los servicios de orientación, en la perspectiva de su integración. La existencia de una oferta modular 'acreditable. La flexibilidad y ampliación de las posibilidades para solicitar el PIF (seguiría siendo indispensable la 'asistencia a acciones formativas'). La posible participación de los empleados públicos en los Planes Intersectoriales.

* La inclusión en los planes intersectoriales de la formación necesaria para el ejercicio de las funciones de la RLT. El compromiso con los actuales derechos de la RLT. El compromiso con la actual fórmula de financiación de la formación de demanda, incluida la cofinanciación. El derecho a la presentación de planes agrupando sectores afines. El compromiso del Gobierno de aportar financiación a partir de los presupuestos del 2007

Para CCOO un Acuerdo sin todos estos elementos tendría un valor mucho menor, y significaría incluso un retroceso con respecto a algunos de los actuales derechos. Este ha sido el motivo por el que hemos mantenido una firme posición hasta el final. Concluido el proceso de negociación, hay que recordar que ha sido la firmeza de CCOO la que ha permitido recoger los elementos de carácter más sindical.

Lo veremos en el Plenario del día 23. Recibid un cordial saludo.

Secretaría de Empleo y Formación
Nino.

Diálogo Social
IV ACUERDO NACIONAL DE FORMACIÓN

7 febrero 2006

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La sociedad y la economía actuales continúan expuestas, en este principio de siglo, a una serie de cambios con importantes repercusiones para empresas y trabajadores. Las empresas deben adaptarse cada vez más deprisa para seguir siendo competitivas. El capital humano es un factor clave para ello, lo que hace de la formación un objetivo estratégico empresarial. Los trabajadores, por su parte, se enfrentan a una mayor movilidad dentro y fuera de la empresa así como a la necesidad de mantener y mejorar permanentemente su cualificación, por lo que la formación es también un objetivo esencial en la mejora de su empleabilidad y de su promoción personal y profesional.

La formación profesional constituye, en consecuencia, un objetivo compartido por empresas y trabajadores, que ha venido siendo objeto de atención especial por los Organizaciones Empresariales y Sindicales en el marco del Diálogo Social y la Negociación Colectiva.

Así lo demuestran los sucesivos Acuerdos Nacionales de Formación Continua firmados por las Organizaciones más representativas de trabajadores y empresarios, en el marco de los cuales se ha desarrollado el modelo hasta ahora vigente de formación continua.

Dichos Acuerdos han supuesto un impulso importante de la formación en nuestro país, apoyándose sobre dos elementos sustanciales. De un lado, la utilización de las cotizaciones que realizan empresas y trabajadores para formación profesional como recurso para financiar las acciones formativas de las empresas y la oferta formativa dirigida directamente a los trabajadores. Del otro, la participación de los Interlocutores Sociales en una materia que les es propia.

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 y ofrece un balance positivo, reflejado en un importante crecimiento de los planes de formación realizados, de los trabajadores formados y del presupuesto dedicado a la formación.

No obstante, la experiencia acumulada, así como diversos elementos que han incidido en el desarrollo de la formación de los trabajadores en los últimos años, aconsejan actualizar la apuesta de las Organizaciones Empresariales y Sindicales por la formación. Así quedó también recogido en la Declaración del Diálogo Social “Competitividad, empleo estable y Cohesión Social” firmada en Julio de 2004 por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT con el Gobierno, que llamaba a abordar en el marco del diálogo social, las adaptaciones necesarias del actual modelo de formación de los trabajadores.

Esta actualización debe abordarse desde una perspectiva amplia, reforzando la promoción del aprendizaje permanente a lo largo de toda la vida ya apuntada en los anteriores Acuerdos Nacionales y recogida también en el enfoque de

integración de la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional . Se trata de una perspectiva enmarcada en las directrices europeas, que permite avanzar en la calidad de la formación y superar las barreras existentes entre las distintas ofertas y sistemas formativos.

Por ello, las Organizaciones firmantes, conscientes de la necesidad de mantener el esfuerzo realizado en materia de formación, suscriben este IV Acuerdo Nacional de Formación.

TITULO I. OBJETO DEL ACUERDO

Artículo 1.

El presente Acuerdo tiene por objeto promover y participar en el desarrollo de un modelo integrado de formación para el empleo, que contribuya 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 así como de potenciar los elementos que permitan progresar aún más en el logro de los objetivos de formación y compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

TÍTULO II. AMBITO TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL

Artículo 2.

1. El presente Acuerdo será de aplicación en toda España, en cumplimiento de los principios que informan la unidad de mercado de trabajo, la libertad de circulación y establecimiento, la unidad de caja de la Seguridad Social, así como la concurrencia de acciones formativas.
2. Podrán acogerse a este Acuerdo las empresas, cualquiera que sea su forma jurídica, los trabajadores y sus respectivas Organizaciones, que desarrollen acciones formativas dirigidas a los trabajadores en los términos que, con base a este Acuerdo, se determinen.
3. El presente Acuerdo tendrá una vigencia temporal que comenzará a partir del momento de su firma y terminará el 31 de diciembre de 2010.

No obstante lo anterior, antes de su expiración, las partes de común acuerdo podrán estimar la prórroga del mismo.

TÍTULO III FORMACIÓN DE TRABAJADORES Y EMPRESAS

Artículo 3. Formación de demanda y oferta formativa

Las Organizaciones firmantes desean reforzar la formación de demanda, al tiempo que se mantiene una oferta amplia dirigida a todos los trabajadores.

En el ámbito de la formación de demanda, es preciso incentivar la formación que realizan las empresas, respetando los distintos elementos de financiación del actual sistema. En este sentido se facilitarán los mecanismos de estímulo que permiten a todas las empresas ejercer su derecho a diseñar y gestionar la formación de sus trabajadores en el marco de su estrategia empresarial, favoreciendo el desarrollo de una competitividad basada en el conocimiento y asegurando los actuales derechos de la representación legal de los trabajadores y, de no existir esta, la información a los propios trabajadores.

Del mismo modo, debe incentivarse la iniciativa del trabajador para mejorar su cualificación profesional. Por ello también se facilitará la autorización por la empresa de permisos individuales de formación para la realización de acciones formativas reconocidas mediante acreditación oficial.

Por su parte, la oferta de formación dirigida a los trabajadores deberá contemplar la realización de planes de formación de carácter sectorial o intersectorial.

En el ámbito sectorial, la negociación colectiva podrá acordar la realización de planes de formación específicos. Cuando esta negociación sea de ámbito estatal podrán crearse comisiones paritarias así como fijarse criterios y prioridades generales aplicables a las ofertas de formación sectorial en todo el Estado.

Asimismo, los firmantes acuerdan promover una oferta de formación intersectorial, con el objeto de cubrir necesidades del tejido productivo que trascienden el ámbito estrictamente sectorial y territorial.

Artículo 4. Aplicación de recursos

Para todo ello, las Organizaciones firmantes desean optimizar la aplicación de los recursos disponibles en formación profesional, en particular las cuotas, que con esta finalidad, aportan empresas y trabajadores con independencia de otras fuentes financieras, poniéndolos al servicio del desarrollo permanente de las competencias y cualificaciones profesionales de los trabajadores y de la formación en las empresas, en desarrollo de las prioridades promovidas en el Marco de Acción acordado en el diálogo social europeo.

TÍTULO IV. SISTEMA DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Artículo 5.

Las Organizaciones firmantes consideran que debería diseñarse un sistema de formación para el empleo con el objeto de impulsar y extender entre empresarios y trabajadores una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento

Dicho sistema debería articularse de acuerdo a los siguientes fines, principios y ejes

Artículo 6. Fines de la formación para el empleo

1. Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores, con independencia de su situación de ocupación o desempleo, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.
2. Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
3. Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
4. Mejorar la empleabilidad de los trabajadores desempleados con el fin de potenciar su integración y reinserción en el mercado de trabajo, especialmente de los que tienen graves dificultades de inserción laboral, tales como los desempleados de larga duración, mujeres, jóvenes, inmigrantes y personas con discapacidad.
5. Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

Artículo 7. Principios generales

1. La transparencia, simplicidad, calidad y eficacia.
2. La unidad de caja de la cuota de formación profesional.
3. La unidad de mercado de trabajo y la libre circulación de los trabajadores en el desarrollo de las acciones formativas.
4. La colaboración y coordinación entre las Administraciones competentes.
5. La vinculación del sistema con el Diálogo Social y la negociación colectiva sectorial.

6. La participación de los Interlocutores sociales.
7. La vinculación de la formación para el empleo con el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, contemplado en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio.
8. El derecho a la formación profesional para el empleo, su carácter gratuito y la igualdad en el acceso de los trabajadores y las empresas a la formación y a las ayudas a la misma.

Artículo 8. Ejes del sistema

El Sistema de formación para el empleo deberá articularse en torno a los siguientes ejes:

1. Integración de los subsistemas de formación ocupacional y continua, manteniendo sus especificidades, en el marco del aprendizaje a lo largo de la vida.
2. Acceso universal al conocimiento de todos los colectivos de trabajadores.
3. Potenciación de la formación de demanda: formación en la empresa y permisos individuales de formación.
4. Desarrollo de una oferta formativa amplia y accesible, dirigida a los trabajadores en los distintos ámbitos.
5. Ejecución de programas de formación en alternancia con el empleo.
6. Realización de acciones de apoyo y acompañamiento.
7. Configuración de una estructura organizativa racional y adecuada a los objetivos de la formación.
8. Impulso de la certificación de la formación profesional.
9. Atención a la calidad de la formación y la evaluación del sistema.
10. Mejora, integración y coordinación del seguimiento y control .
11. Financiación adecuada y suficiente del sistema.
12. Adecuación competencial a través de la norma reguladora.

TÍTULO V. ÓRGANOS PARITARIOS

Artículo 9. Comisión Mixta Estatal de Formación.

Se constituirá una Comisión Mixta Estatal de Formación, compuesta por nueve representantes de las Organizaciones Sindicales y nueve representantes de las Organizaciones Empresariales firmantes de este Acuerdo.

La Comisión tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Velar por el cumplimiento de este Acuerdo, y resolver las discrepancias surgidas en la interpretación del mismo, adoptando las medidas necesarias para garantizar su correcta aplicación.
- b) Establecer los criterios orientativos y de prioridad para la oferta formativa intersectorial, para aquella en la que no exista comisión paritaria sectorial estatal constituida, así como para otras ofertas que se contemplen en la normativa, todo ello cuando se supere el ámbito de una Comunidad Autónoma.
- c) Establecer los criterios para la realización de las medidas complementarias y de acompañamiento a la formación referidas a su ámbito.
- d) Emitir otros informes y resoluciones que se le soliciten, proponer nuevas iniciativas, estudios o plantear la participación en proyectos dentro de los temas de su competencia.
- e) Aprobar su reglamento de funcionamiento.
- f) Contribuir al eficaz funcionamiento de las Comisiones Paritarias Sectoriales, creadas al amparo del presente Acuerdo, elevando a la Comisión Estatal para la Formación en el Empleo los oportunos informes y propuestas para la simplificación y racionalización de un mapa sectorial de dichas comisiones, que sea transparente para la estructura del Sistema Nacional de Cualificaciones.
- g) Realizar un balance de la aplicación del Acuerdo así como de evaluación de las acciones formativas desarrolladas.
- h) Cualesquiera otras que les sean propias en el marco de un sistema integrado de formación profesional.

Artículo 10. Comisiones Paritarias Sectoriales Estatales.

En el marco de los Convenios Colectivos Sectoriales Estatales o mediante Acuerdos específicos que pudieran suscribirse por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en dicho ámbito, podrán constituirse Comisiones Paritarias Sectoriales de Formación.

Las Comisiones podrán tener las siguientes funciones:

- a) Velar por el cumplimiento del Acuerdo en su ámbito correspondiente.
- b) Establecer los criterios orientativos y de prioridad para la oferta formativa sectorial dirigida a los trabajadores
- c) Establecer los criterios para la realización de las medidas complementarias y de acompañamiento a la formación referidas al ámbito sectorial de su Convenio o Acuerdo, siempre que superen el ámbito de una Comunidad Autónoma.
- d) Conocer la aplicación del sistema de bonificaciones por las empresas en su sector.
- e) Emitir otros informes y resoluciones que se le soliciten, proponer la realización de estudios, así como plantear la participación en proyectos dentro de los temas de su competencia.
- f) Participar y colaborar en estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones o los Centros de Referencia Nacional correspondientes a su ámbito.
- g) Aprobar su reglamento de funcionamiento, que deberá adecuarse a lo dispuesto en este Acuerdo.
- h) Examinar las discrepancias y, en su caso, mediar, en el supuesto de desacuerdo de la representación legal de los trabajadores con la formación de la empresa financiada mediante un sistema de bonificaciones o deducción de cuota, siempre que estas discrepancias se deban a motivos de discriminación, de realización de acciones formativas que no se corresponden con la actividad empresarial o de abuso de derecho.
- i) Realizar una memoria anual de la aplicación del Acuerdo, así como de evaluación de las acciones formativas desarrolladas en su ámbito correspondiente.
- j) Cualesquiera otras que les sean reconocidas en el marco del sistema de formación profesional

Disposición Adicional Primera. Naturaleza y eficacia jurídicas

1. El presente Acuerdo se suscribe al amparo de lo establecido en el Título III y en el artículo 4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical
2. Al versar sobre una materia concreta cual es la formación de los trabajadores, constituye uno de los acuerdos previstos por el artículo 83.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y está dotado, en consecuencia, de la naturaleza jurídica y eficacia que la ley atribuye a los mismos.

Disposición Adicional Segunda

Las Organizaciones firmantes acuerdan dirigirse al Gobierno para configurar conjuntamente, mediante el correspondiente Acuerdo Tripartito y por el procedimiento legal oportuno, un sistema de formación para el empleo, basado en el contenido del presente Acuerdo.

Diálogo Social

**ACUERDO DE FORMACIÓN PROFESIONAL
PARA EL EMPLEO**

Madrid, 7 de febrero de 2006

I. INTRODUCCIÓN

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 Estrategia 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 y 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.

II. FINES DEL SISTEMA DE FORMACION PARA EL EMPLEO

El sistema de formación profesional para el empleo tiene como objeto impulsar y extender entre empresarios y trabajadores una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento. En esta línea, son fines fundamentales del sistema:

- a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.
- b) Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
- c) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- d) Mejorar la empleabilidad de los trabajadores desempleados con el fin de potenciar su integración y reinserción en el mercado de trabajo, especialmente de los que tienen graves dificultades de inserción laboral, tales como los desempleados de larga duración, mujeres, jóvenes, inmigrantes y personas con discapacidad.
- e) Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

III. PRINCIPIOS GENERALES

Constituyen principios generales del sistema de formación para el empleo:

- a) La transparencia, simplicidad, calidad y eficacia.

- b) La unidad de caja de la cuota de formación profesional.
- c) La unidad de mercado de trabajo y la libre circulación de los trabajadores en el desarrollo de las acciones formativas.
- d) La colaboración y coordinación entre las Administraciones competentes.
- e) La vinculación del sistema con el Diálogo Social y la negociación colectiva sectorial.
- f) La participación de los Interlocutores sociales.
- g) La vinculación de la formación para el empleo con el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, contemplado en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio.
- h) El derecho a la formación profesional para el empleo, su carácter gratuito y la igualdad en el acceso de los trabajadores y las empresas a la formación y a las ayudas a la misma.

IV. EJES PARA ABORDAR LA REFORMA

En coherencia con los planteamientos anteriores, se señalan a continuación los ejes que deberán presidir la reforma:

1. Integración de los subsistemas de formación ocupacional y continua, manteniendo sus especificidades, en el marco del aprendizaje a lo largo de la vida.

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional pretende desarrollar un marco que favorezca el aprendizaje permanente y la integración de las distintas modalidades de la formación profesional, así como los aprendizajes adquiridos informalmente, sobre todo desde la experiencia laboral.

La existencia de un único marco normativo, regulador de un “sistema de formación profesional para el empleo” que englobe ambos subsistemas, contribuirá a una visión más integral de las políticas formativas dirigidas a los trabajadores. Este enfoque también aumentará las posibilidades de acceso a la formación, evitando que la situación laboral del trabajador, esté ocupado o en desempleo, sea motivo de inadmisión o exclusión de una acción formativa.

Esto no implica que la integración de los subsistemas de formación ocupacional y continua suponga su uniformidad o la pérdida de las especificidades y objetivos que justifican la existencia de ofertas diferenciadas y adaptadas a las distintas necesidades de formación.

Por otro lado, el desarrollo de la formación para el empleo en el marco de la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional deberá contemplar una oferta de formación ligada al Catálogo Nacional de Cualificaciones, así como la posibilidad de que los trabajadores puedan ver acreditadas sus competencias adquiridas tanto en los procesos formativos como en la propia experiencia laboral. Ambas cuestiones también estarán necesariamente vinculadas a otros desarrollos de la citada Ley Orgánica, en cuestiones como la creación de Centros Integrados de Formación Profesional, Centros de Referencia Nacional o el establecimiento de un procedimiento de reconocimiento, evaluación y acreditación de los aprendizajes no formales e informales.

En todo caso, la existencia de una oferta vinculada al Catálogo de Cualificaciones es perfectamente compatible con el desarrollo de otras ofertas formativas no vinculadas al Catálogo, tal como prevé la propia Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, con el fin de satisfacer y adecuarse al máximo a las necesidades específicas de formación.

2. Acceso universal al conocimiento de todos los colectivos de trabajadores.

El sistema de formación profesional para el empleo promoverá el acceso universal al conocimiento de toda la población activa (ocupada y desempleada), incluidos todos los colectivos de trabajadores que no cotizan por formación profesional.

Especialmente se promoverá el acceso de aquellos trabajadores que puedan encontrarse con mayores dificultades, tales como: trabajadores de PYMES, mujeres, víctimas de violencia de género, mayores de 45 años, trabajadores con baja cualificación y personas con discapacidad.

La formación de los empleados públicos se desarrollará, en el marco de este Acuerdo y con la financiación que se determine, a través de los planes específicos que se promuevan conforme al procedimiento que establezcan los acuerdos de formación continua en las Administraciones, sin perjuicio de su participación en los planes de formación intersectoriales con el límite establecido en el apartado IV.4 del presente Acuerdo.

3. Potenciación de la formación de demanda: formación en la empresa y permisos individuales de formación.

El establecimiento de un sistema de financiación de la demanda de formación responde a las necesidades específicas de empresas y trabajadores, trasladando la ayuda hasta sus usuarios directos.

El desarrollo futuro de la formación de demanda no debe quedar condicionada por una limitada ejecución presupuestaria en los primeros ejercicios. Su financiación debe establecerse en función de sus potencialidades, en el marco del conjunto del modelo de formación para el empleo.

En la formación de demanda corresponde a las empresas la planificación y gestión de la formación de sus trabajadores, a éstos la iniciativa en la solicitud de los permisos y a la representación legal de los trabajadores el ejercicio de los derechos de participación e información actualmente reconocidos en la normativa. El ejercicio de estos derechos directamente por las empresas, los trabajadores y sus representantes circunscribe la intervención pública básicamente a los aspectos de control y seguimiento de las acciones formativas.

En todo caso se garantizará a las empresas la existencia de una ventanilla única para la realización de sus comunicaciones y consultas, instrumentada técnicamente a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

La potenciación de la formación de demanda requerirá:

3.1. Facilitar el sistema de bonificaciones sobre la cuota de formación para las empresas que realicen formación para sus trabajadores.

El sistema de bonificaciones es un mecanismo que incentiva la inversión en formación por parte de las empresas y encaja en el “Marco de acción para el desarrollo permanente de las competencias y las cualificaciones” suscrito por los interlocutores sociales europeos, en el que se llama a los gobiernos a *asegurarse de que el tratamiento de la fiscalidad de empresas e individuos fomente la inversión en acciones de desarrollo de las competencias.*

Se trata, además, de un mecanismo que permite que la formación se diseñe en el marco de la estrategia empresarial, favoreciendo el desarrollo de una competitividad basada en el conocimiento y asegurando los derechos de la Representación Legal de los Trabajadores y, de no existir ésta, la información a los trabajadores.

La ausencia de una evaluación rigurosa sobre esta medida apenas desarrollada, no impide que podamos deducir que su utilización inferior a las expectativas iniciales está relacionada con elementos como la novedad del incentivo, su tardía implantación, la insuficiente difusión del mismo, la dificultad

de utilización por las PYMES y la limitada asistencia que éstas reciben, lo reducido de las cuantías o las dificultades derivadas de cuestiones técnicas y requisitos formales.

En este sentido, y respetando los distintos elementos de financiación del actual sistema de bonificaciones, la potenciación del mismo deberá abordarse contemplando parámetros como los siguientes:

- Alcance universal, para todo tipo de empresas.
- Idoneidad de las cuantías de las bonificaciones.
- Automatismo en la aplicación y reducción de requisitos burocráticos e impedimentos técnicos.
- Difusión adecuada.
- Servicios de apoyo y asistencia a PYMES, desde las Administraciones y a través de los Interlocutores Sociales.
- Mayor facilidad para que las empresas que se bonifiquen pero no deseen desarrollar por sí mismas las acciones formativas las canalicen a través de las entidades que se reconozcan como organizadoras de la formación en este ámbito.

3.2. Facilitar el desarrollo de los Permisos Individuales de Formación

Los Permisos Individuales de Formación constituyen una iniciativa que favorece el desarrollo profesional y personal de los trabajadores, en un contexto de mayor competitividad del sistema productivo, y que deberá articularse a través de un procedimiento ágil y eficaz, asegurando los derechos de la representación legal de los trabajadores.

A estos efectos, los trabajadores podrán solicitar a la empresa la autorización de permisos individuales para la realización de acciones formativas reconocidas mediante acreditación oficial. En caso de denegación de la solicitud por parte de la empresa, esta denegación será motivada *tomando en cuenta* criterios organizativos y de producción, comunicándolo al trabajador.

Las empresas que concedan Permisos Individuales de Formación para sus trabajadores, dispondrán de un crédito adicional a su crédito anual de bonificaciones para formación, equivalente a un máximo de 200 horas laborales por permiso y curso académico en función de la duración de la formación a realizar, con el límite de la disponibilidad presupuestaria autorizada anualmente en los Presupuestos Generales del Estado.

La normativa que regule la financiación de las acciones de formación continua en la empresa, incluidos los permisos individuales de formación, establecerá los requisitos, procedimientos, criterios de prioridad y volumen de permisos en función de la plantilla.

La regulación de los Permisos Individuales de Formación también debe contemplar el contexto de la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. En este sentido, los Permisos Individuales deberán incluir en sus previsiones la oferta formativa dirigida a títulos y certificados de profesionalidad vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones.

Igualmente, en su momento deberá contemplarse la posibilidad de utilización de los permisos para el acceso a los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y de otros aprendizajes no formales e informales.

4. Desarrollo de una Oferta formativa amplia y accesible, dirigida a los trabajadores.

Este sistema se articulará a través de la fórmula jurídica que permita mantener una oferta de formación permanente y accesible, a lo largo de todo el año, adaptada a las necesidades de los trabajadores, ocupados o desempleados, que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y el acceso al empleo.

Con este mismo fin, y para incentivar y facilitar el acceso y la participación de los trabajadores a la oferta modular referida al Catálogo elaborado en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones, se establecerá además una oferta formativa modular para favorecer la acreditación parcial acumulable de la formación recibida, reducir los riesgos de abandonos y posibilitar al trabajador que avance en su itinerario formativo cualquiera que sea su situación laboral en cada momento (desempleado/ocupado).

4.1. Ofertas de formación en el ámbito estatal.

El Servicio Público de Empleo Estatal, con la colaboración y el apoyo técnico de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, será el órgano competente para la programación, gestión y control de las ofertas de formación en este ámbito.

4.1.1. Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados, que superan el ámbito de una Comunidad Autónoma.

Los planes de formación podrán ser de carácter sectorial e intersectorial y se gestionarán a través de una fórmula subvencional (contratos programa, convenios de colaboración o similar), con vocación plurianual y concreción de acciones anuales.

Las acciones de formación intersectorial, dirigidas al aprendizaje de competencias transversales a varios sectores de la actividad económica o específicas de un sector para el reciclaje y recualificación de trabajadores de otros sectores, incluida la formación necesaria para la realización de las funciones propias de la representación legal de los trabajadores, se articularán a través de las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal. En estos planes podrán participar hasta un 10 por ciento de trabajadores de las Administraciones Públicas sobre el total de participantes de cada plan.

Estas acciones también se articularán a través de las organizaciones representativas de la economía social con notable implantación en dicho ámbito y las organizaciones representativas de autónomos de ámbito estatal y suficiente implantación, en cuyo caso la formación se dirigirá específicamente a sus respectivos colectivos de trabajadores.

Respecto a la oferta sectorial se reconoce a los Interlocutores Sociales más representativos y a los representativos en este ámbito, la capacidad para acordar, en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal, planes de formación y, en su caso, la creación de entes paritarios, así como la fijación de criterios y prioridades generales aplicables a la formación sectorial en todo el Estado. En aquellos sectores en los que no exista negociación colectiva sectorial estatal, o la misma no esté suficientemente estructurada, se articularán las medidas necesarias para garantizar la formación de oferta en dichos ámbitos.

4.1.2. Otras ofertas de formación de ámbito estatal.

El Servicio Público de Empleo Estatal podrá suscribir convenios con instituciones públicas, con entidades sin ánimo de lucro que contribuyan a la formación de colectivos con dificultades, así como con empresas o sus asociaciones, en los siguientes supuestos: cuando la oferta formativa trascienda el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma, cuando sea necesaria una acción coordinada y cuando se trate de la realización de acciones formativas relativas a competencias exclusivas del Estado, incluidas las que se realicen para trabajadores inmigrantes en sus países de origen.

En particular, mediante la suscripción de estos convenios:

- a) Se impulsará la ejecución de programas de formación específicos dirigidos a personas con necesidades especiales que tengan dificultades para su inserción o recualificación profesional.

- b) Se articulará la formación profesional para el empleo de las personas en situación de privación de libertad, de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación laboral de carácter temporal con las Fuerzas Armadas y de las personas que están al cuidado de personas dependientes.
- c) Asimismo, se instrumentará la programación por las empresas, sus asociaciones u otras entidades de cursos con compromiso de contratación dirigidos a desempleados y a trabajadores inmigrantes en sus países de origen en el marco legal vigente.

4.2. Ofertas de formación en el ámbito autonómico.

Las Comunidades autónomas son responsables de la ejecución y control de las ofertas de formación de su ámbito territorial, en el marco fijado por la normativa estatal aplicable.

Esta oferta comprenderá la formación dirigida a trabajadores desempleados y ocupados en la proporción que ellas determinen en función del número de trabajadores en cada situación en su territorio y de los criterios que se establezcan en la Comisión Estatal de Formación para el Empleo.

La oferta autonómica incluirá también la formación que se desarrolle a través de los Centros Integrados de Formación Profesional de ámbito autonómico, que estará ligada al Catálogo Nacional de Cualificaciones.

En todo caso, la oferta territorial no deberá excluir a posibles trabajadores participantes en función de su lugar de residencia o de procesos de movilidad geográfica.

Las Comunidades Autónomas ejercerán su capacidad de autoorganización en las fórmulas de regulación y de gestión de su oferta formativa, garantizando los mecanismos para una participación efectiva de los Interlocutores Sociales.

La oferta autonómica incluirá las siguientes iniciativas de formación:

4.2.1. Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados.

Al igual que en el ámbito estatal, estos planes formativos podrán ser de carácter sectorial e intersectorial y se gestionarán a través de una fórmula subvencional (contratos programa, convenios de colaboración o similar), con vocación plurianual y concreción de acciones anuales.

Las Comunidades Autónomas podrán decidir la proporción de acciones de carácter sectorial e intersectorial que incluyen en su oferta, en función de los criterios que se establezcan en la Comisión Estatal de Formación para el Empleo.

Los planes de formación intersectorial se articularán a través de las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal y las más representativas en el ámbito autonómico.

Estos planes también se articularán a través de las organizaciones representativas de la economía social y de las representativas de autónomos, en ambos casos con suficiente implantación en el ámbito autonómico y para la formación dirigida específicamente a sus respectivos colectivos.

Respecto a la oferta sectorial, los planes formativos se articularán a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y de las representativas en el sector. En la formación sectorial y a fin de respetar la vinculación con la negociación colectiva, las Comunidades Autónomas que pretendan desarrollar ofertas que correspondan a sectores que cuenten con negociación colectiva sectorial estatal, deberán garantizar los mecanismos para que dichas ofertas sectoriales recojan de forma efectiva los criterios y prioridades fijados por las Comisiones Paritarias sectoriales estatales correspondientes.

4.2.2. Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados.

El objetivo prioritario de estas acciones es la inserción o reinserción laboral en aquellos empleos que requiere el sistema productivo. Los Servicios Públicos de Empleo programarán estas acciones formativas de acuerdo a las necesidades de cualificación y las ofertas de empleo detectadas.

Esta oferta formativa tenderá a integrar acciones dirigidas a la obtención de los Certificados de Profesionalidad referidos al Catálogo Nacional de Cualificaciones y se desarrollará a través de los centros de formación autorizados para su impartición.

Asimismo se potenciarán los acuerdos con las empresas que favorezcan la realización de prácticas profesionales (incluso en el extranjero), el intercambio de tecnologías y de personal experto y la utilización de infraestructuras y medios técnicos y materiales.

4.2.3. Formación de colectivos específicos.

A través de convenios suscritos con instituciones públicas y con entidades sin ánimo de lucro que contribuyan a la formación de estos colectivos, se impulsará la participación de las Administraciones locales y de otras instituciones públicas o sin ánimo de lucro en la organización de programas de formación específicos dirigidos a personas con necesidades especiales que tengan dificultades para su inserción o recualificación profesional.

4.2.4. Iniciativas de formación con compromiso de contratación dirigidas a desempleados.

Se suscribirán convenios con aquellas empresas, sus asociaciones u otras entidades que soliciten la programación de cursos con compromiso de contratación de desempleados.

5. Ejecución de programas de formación en alternancia con el empleo.

Los programas de formación en alternancia contribuyen a la adquisición de las competencias profesionales de la ocupación mediante un proceso mixto, de empleo y formación, que permite al trabajador compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo.

Estos programas incluyen las acciones formativas de los contratos para la formación y los programas mixtos de formación y empleo realizados por las Administraciones Públicas.

La norma reguladora del subsistema de formación profesional para el empleo regulará los aspectos formativos de estos programas en los siguientes términos:

5.1. Aspectos formativos del contrato para la formación.

El artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores regula el contrato para la formación como un instrumento destinado a favorecer la inserción laboral y la formación teórico-práctica de los jóvenes, al tiempo que reconoce el protagonismo de la negociación colectiva en la definición de los supuestos y condiciones de su utilización.

Esta finalidad formativa y de inserción laboral del contrato para la formación aconseja que el marco regulador del sistema de formación profesional para el empleo desarrolle los aspectos formativos de dicha modalidad contractual, entre otros:

- a) Contenidos de la formación teórica, vinculados a la oferta formativa de las unidades de competencia de los Certificados de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo previsto en el contrato. De no existir certificado de profesionalidad, la formación teórica estará constituida por los contenidos mínimos y orientativos establecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal para las ocupaciones o especialidades formativas relativas al oficio o puesto de trabajo contemplados en el contrato, y, en su defecto, por los comunicados por las empresas y validados por el citado organismo.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya alcanzado los objetivos de la educación secundaria obligatoria, la formación teórica tendrá como primera finalidad completar dicha educación.

- b) Modalidades de impartición de la formación teórica y módulos económicos.
- c) Financiación del coste de la formación teórica mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, con cargo a la partida prevista en el Presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social acogidas a medidas de fomento de empleo por contratación laboral.
- d) Tutoría de la formación práctica que se desarrollará con ocasión de la realización del trabajo efectivo adecuado al objeto del contrato.
- e) Red de centros acreditados para la impartición de la oferta formativa y requisitos para su acreditación.
- f) Certificación de la formación. La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación será objeto de acreditación en los términos establecidos en la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo.
- g) Evaluación, seguimiento y control de la formación, a fin de garantizar la calidad de la formación y la eficaz realización de la finalidad prevista con esta modalidad de contrato.

La gestión de la formación teórica de los contratos para la formación corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal, que podrá contar con el apoyo técnico de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo y la participación de las Comunidades Autónomas en las actividades de evaluación y control de dicha formación.

5.2. Programas públicos de empleo-formación.

Los programas públicos de empleo-formación tienen como finalidad mejorar la cualificación y las posibilidades de empleo de determinados colectivos de desempleados. Durante el desarrollo de estos programas, los trabajadores participantes recibirán formación profesional adecuada a la ocupación a desempeñar, en alternancia con el trabajo y la práctica profesional. A este tipo de programas responden el de Escuelas Taller y Casas de Oficios y el de Talleres de Empleo.

Desde el punto de vista formativo los aspectos a regular son, entre otros:

- a) Contenidos de la formación.- Estarán vinculados a la oferta formativa de las unidades de competencia de los Certificados de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo previsto en el contrato. De no existir certificado de profesionalidad, la formación teórica estará constituida por los contenidos mínimos y orientativos establecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal para las ocupaciones o especialidades formativas relativas al oficio o puesto de trabajo contemplados en el contrato. Cuando existan trabajadores participantes que no hayan alcanzado los objetivos de la educación secundaria obligatoria, se organizarán programas específicos de formación de acuerdo con lo que a estos efectos establezca la legislación del sistema educativo.
- b) Financiación mediante subvenciones otorgadas a las entidades promotoras, con cargo a la partida prevista para los programas de fomento del empleo en el Presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal. Los trabajadores participantes en estos programas podrán recibir becas y ayudas, en los términos que se establezca reglamentariamente.
- c) Certificación de la formación.- La cualificación o competencia profesional adquirida será objeto de acreditación en los términos establecidos en la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo.
- d) Evaluación, seguimiento y control de la formación. Tendrá por objeto garantizar la calidad de la formación y el eficaz cumplimiento de la finalidad perseguida con este tipo de programas.

La ejecución y control de estos programas corresponde a las Comunidades Autónomas, salvo en los supuestos en que su gestión está reservada al Servicio Público de Empleo Estatal.

6. Impartición de las ofertas formativas.

Las ofertas de formación para el empleo podrán impartirse por:

- a) Las Administraciones públicas a través de sus medios propios:
1. Centros de Referencia Nacional especializados por sectores productivos, tomando como referencia el mapa sectorial que se defina y las Familias Profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones, que llevarán a cabo acciones de carácter experimental e innovador en materia de formación profesional.
 2. Centros Integrados de Formación Profesional, que impartirán al menos las ofertas formativas referidas al Catálogo Nacional de Cualificaciones, conducentes a los Títulos de Formación Profesional y Certificados de Profesionalidad.
 3. Otros Centros públicos especializados para impartir formación profesional para el empleo.
- b) Las Organizaciones empresariales y sindicales y otras entidades beneficiarias de los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados, a través de los centros e instituciones contemplados en sus correspondientes programas formativos.
- c) Los Centros de formación acreditados por la Administración laboral para impartir oferta formativa conducente a la obtención de Certificados de profesionalidad, así como los centros inscritos en el registro que a tal efecto se establezca para impartir formación para el empleo no vinculada a la oferta formativa de los Certificados de profesionalidad.

El Servicio Público de Empleo Estatal, con el apoyo técnico, en su caso, de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, mantendrá permanentemente actualizado un Registro de entidades o centros de formación acreditados o inscritos en todo el territorio del Estado, a cuyo efecto las Comunidades Autónomas comunicarán las altas, bajas y modificaciones que se produzcan.

7. Realización de acciones de apoyo y acompañamiento

Las iniciativas de formación deben ser complementadas por acciones de apoyo y acompañamiento de distinto tipo.

7.1. En el ámbito estatal, el sistema debe favorecer el desarrollo de acciones de investigación e innovación de demanda.

En este sentido, el modelo debe permitir la financiación, mediante una fórmula subvencional, de aquellas acciones de investigación e innovación en apoyo y acompañamiento a la formación realizadas por iniciativa de los interlocutores

sociales, cuando sean de interés para la mejora de la formación a nivel sectorial o intersectorial, o para la difusión y promoción del conjunto del sistema.

Las Comisiones Paritarias Estatales tendrán capacidad para fijar criterios y prioridades en este ámbito, de forma análoga a lo planteado respecto a la formación sectorial.

Las acciones antes citadas, realizadas a iniciativa de las citadas Comisiones Paritarias y de los agentes sociales, deben distinguirse de los estudios e investigaciones de carácter general y sectorial que realizan las Administraciones, con medios propios o mediante contratación externa.

Estas últimas actuaciones deberán afrontarse de manera coordinada para el conjunto de subsistemas de formación profesional y de los dispositivos con los que cuenten: la red de observatorios, los Centros de Referencia y su papel en dicha red, los grupos de cualificaciones, etc. En consecuencia, quedan al margen del ámbito subvencional y se financiarán preferentemente con recursos distintos a los procedentes de las cotizaciones para formación profesional.

7.2. En el ámbito autonómico, las Comunidades tendrán capacidad de destinar una parte de los fondos que reciban para financiar acciones de apoyo y acompañamiento.

Las Comunidades Autónomas que destinen fondos a financiar acciones de apoyo y acompañamiento a la formación deberán seguir los criterios citados en el apartado anterior. Es decir, las acciones de demanda se gestionarán mediante subvenciones y las investigaciones y acciones para el conjunto de la formación profesional se financiarán preferentemente al margen del sistema de financiación previsto para la formación en el empleo.

En todo caso, deberá garantizarse la coordinación entre las acciones que puedan realizarse en el ámbito autonómico y las realizadas en el ámbito estatal, mediante los mecanismos que establezca la Comisión Estatal de Formación para el Empleo, a fin de asegurar la complementariedad de las acciones y evitar duplicidades.

7.3. El acompañamiento a la formación para el empleo debe analizarse en relación con otras acciones dirigidas a favorecer el aprendizaje permanente, como la orientación profesional o el reconocimiento de la competencia profesional.

El éxito en la integración de las ofertas formativas en un marco de aprendizaje a lo largo de la vida está estrechamente relacionado con los dispositivos de orientación profesional.

Más allá del sistema educativo, la orientación profesional para los trabajadores se centra hoy en la atención a los desempleados por parte de los Servicios Públicos de Empleo y sus entidades colaboradoras en el marco de las políticas de empleo.

La Ley Básica de Empleo y la Ley Orgánica de las Cualificaciones sitúan el concepto de orientación en el marco de la 'formación a lo largo de la vida', y señalan el necesario desarrollo de un sistema integrado de orientación que debe atender nuevas demandas, especialmente en relación a los trabajadores ocupados.

En este sentido, un sistema integrado de información y orientación profesional debe asegurar el asesoramiento a los jóvenes, a las personas desempleadas y ocupadas, así como, en su caso, a los inmigrantes, en relación con las posibilidades de reconocimiento y acreditación de su cualificación y con las oportunidades de formación y de empleo.

Se trata, en definitiva, de favorecer que el sistema de orientación profesional esté al servicio de la definición y ejecución de itinerarios profesionales individuales para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores.

El desarrollo del espíritu emprendedor y el apoyo a iniciativas empresariales y de autoempleo debe ser también considerado en este contexto.

Para conseguir estos objetivos es necesario, además de disponer de recursos suficientes y bien articulados, reforzar el papel de los Servicios Públicos de Empleo y analizar y definir las acciones a realizar con la población activa, su financiación y encuadre en el marco del conjunto de la formación profesional y de las políticas de empleo, la participación de los interlocutores sociales, así como el papel de los Centros Integrados de Formación Profesional y de los Centros de Referencia Nacional en este ámbito.

8. Configuración de una estructura organizativa racional y adecuada a los objetivos de la formación

La estructura organizativa de gestión deberá racionalizarse para atender a los objetivos y funciones del nuevo modelo, buscando su plena operatividad y manteniendo la participación de los interlocutores sociales.

Esto requerirá un análisis detallado de las funciones que desarrollan el conjunto de los órganos con competencias y otros órganos en materia de formación, distinguiendo el papel de cada uno de ellos y evitando duplicidades.

En este contexto, se mantendrán los siguientes dispositivos:

8.1. La Comisión Estatal de Formación para el Empleo, como principal órgano de participación de las Administraciones Públicas e Interlocutores Sociales y de consulta en materia de formación para el empleo.

Este órgano desarrollará sus funciones en el marco de actuación del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, con el fin de evitar duplicidades. Así, en materia de Formación para el Empleo el Consejo General desarrollará sus funciones a través de la Comisión Estatal. Es por ello que su composición incorporará, al igual que la de dicho Consejo, a la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas, así como a las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, manteniendo un carácter paritario y tripartito entre Administraciones, Organizaciones Empresariales y Organizaciones Sindicales.

Entre sus funciones, la Comisión Estatal tendrá las siguientes:

- a) Velar por el cumplimiento de la normativa reguladora de la formación para el empleo y de su eficacia en relación con los objetivos generales del sistema.
- b) Informar las propuestas de normativa que regule la formación para el empleo, así como la distribución del presupuesto para su financiación.
- c) Determinar los criterios y condiciones que deben cumplir las Comisiones Paritarias a efectos de su financiación.
- d) Aprobar anualmente la planificación de la oferta de formación para el empleo, considerando las propuestas del Servicio Público de Empleo Estatal y de las Comunidades Autónomas.
- e) Recabar para su consideración los informes anuales sobre gestión, control y evaluación de la formación profesional para el empleo.
- f) Actuar en coordinación con el Consejo General de Formación Profesional para el desarrollo de los instrumentos y acciones esenciales del Sistema Nacional de Cualificaciones.

8.2. En el ámbito estatal, el Servicio Público de Empleo Estatal, en cuanto Administración competente para la gestión, y la actual **Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo**.

Esta última actuará como entidad colaboradora del SPEE para la gestión de las acciones subvencionadas en dicho ámbito, sin perjuicio del desarrollo de otras funciones, propias o de asistencia técnica, que no conlleven el ejercicio de potestades administrativas. La Fundación tendrá composición y carácter

tripartito (Administración, Organizaciones Empresariales y Organizaciones Sindicales).

La Gerencia de la Fundación Tripartita será nombrada por el Patronato, a propuesta de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, entre personal funcionario de la Administración General del Estado.

- 8.3. Las Comisiones Paritarias Estatales**, con las funciones actuales, además de aquellas otras que puedan atribuírsele desde una perspectiva integrada del sistema de formación.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas y las representativas en los distintos sectores desarrollarán, con el impulso de los Órganos del Sistema, las tareas necesarias para simplificar y racionalizar la actual ordenación y composición de las Comisiones Paritarias Sectoriales. El mapa sectorial resultante, que se aprobará previo informe de la Comisión Estatal de Formación para el Empleo, debe ser transparente para la estructura del Sistema de Cualificaciones.

En tanto no sea aprobado el citado mapa sectorial y con el fin de avanzar en el objetivo de simplificación, las convocatorias para la realización de acciones de formación facilitarán la presentación en este ámbito de propuestas conjuntas que agrupen a varios sectores afines, tomando como punto de referencia, en su caso, las Familias Profesionales definidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones.

- 8.4.** En el ámbito autonómico, los órganos de gestión y participación que determinen las **Comunidades autónomas** que, en todo caso, deberán contar con la participación efectiva de las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito territorial.
- 8.5.** Las Administraciones Públicas –estatal y autonómica- garantizarán su coordinación a través de la **Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales**, de las Comisiones de coordinación y seguimiento y de los demás mecanismos que garanticen el cumplimiento de la normativa en el conjunto del Estado.

9. Impulso de la Certificación de la formación profesional.

El Servicio Público de Empleo Estatal, con la participación de los Centros de Referencia Nacional, impulsará la elaboración de los Certificados de Profesionalidad, tomando como referente todas las cualificaciones incorporadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

La formación que conduzca a la obtención de certificados de profesionalidad o acreditaciones parciales tendrá en cuenta los módulos formativos y requisitos que se determinen en los mismos. Esta formación se acreditará en los términos establecidos en la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en su normativa de desarrollo.

10. Atención a la calidad de la formación y la evaluación del sistema.

La preocupación por la calidad de la formación es coherente con el objetivo del modelo de extender una formación que responda a las necesidades de las empresas y los trabajadores.

El esfuerzo en la mejora de la calidad debe orientarse a través de la evaluación. En este sentido:

- las acciones formativas deben ser objeto de evaluación por los participantes en las mismas;
- los solicitantes de subvenciones evaluarán la calidad de la formación que ejecuten, a cuyos efectos estipularán en su solicitud la parte de los fondos que destinarán a esta evaluación; y
- los órganos del Sistema evaluarán la incidencia de la formación y de las acciones de apoyo y acompañamiento a la misma en relación a sus objetivos de eficiencia, eficacia, impacto y resultados. En este contexto, el Servicio Público de Empleo Estatal, en coordinación con los órganos o entidades correspondientes de las Comunidades Autónomas, y en los términos acordados por la Comisión Estatal, elaborará anualmente un plan de evaluación con la finalidad de extraer conclusiones que puedan servir para introducir mejoras en el funcionamiento del sistema de formación profesional para el empleo;

El Registro de entidades formativas podrá incorporar resultados de la evaluación de sus actividades. Cuando así se determine, en la oferta vinculada al Catálogo de Cualificaciones y, en su caso, en otras modalidades de oferta, dicho Registro podrá establecer criterios para la inscripción de las entidades formativas.

Para favorecer la calidad de la formación profesional en el empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal, teniendo en cuenta las propuestas de las Comunidades Autónomas, elaborará planes anuales para perfeccionamiento y metodología técnico-didáctica dirigidos al profesorado que imparta acciones formativas.

Igualmente, establecerá un plan anual para la dotación y equipamiento de centros de formación en función de las necesidades de adaptación a los cambios tecnológicos y de organización del trabajo.

Estos planes anuales se someterán a informe de la Comisión Estatal de Formación para el Empleo.

11. Mejora, integración y coordinación del seguimiento y control.

La transparencia en la gestión de fondos públicos debe potenciarse de forma compatible con los objetivos fundamentales de más formación y de mayor calidad, que son los que deben orientar prioritariamente el desarrollo de las acciones de formación.

El seguimiento y control debe realizarse de manera integral y coordinada, evitando cargas, reiteraciones y trámites innecesarios. El ya numeroso grupo de órganos que intervienen en el control y seguimiento, se verá previsiblemente incrementado con la participación de las Comunidades Autónomas. La experiencia pasada exige la articulación de las fórmulas que resulten necesarias para efectuar un seguimiento y control de forma más coordinada, que racionalice los esfuerzos, unifique los criterios y no duplique inspecciones de forma innecesaria, para evitar que los requerimientos burocráticos acaben disuadiendo de realizar la formación, o que se controle la mera ejecución en lugar de su calidad y eficacia. Un seguimiento y control más coordinado también permite ampliar el número de acciones inspeccionadas.

Finalmente, la descentralización de la gestión de formación debe acompañarse de las disposiciones que garanticen la evaluación y seguimiento cuantitativo y cualitativo del conjunto del Sistema de Formación para el empleo, de manera regular. Asimismo, se establecerán los mecanismos que permitan garantizar el cumplimiento de la normativa en el conjunto del Estado.

12. Financiación adecuada y suficiente del sistema.

La financiación del sistema debe ponerse en consonancia con el tipo de iniciativas desarrolladas, así como la naturaleza de sus beneficiarios, al tiempo que se maximizan los recursos y se optimiza la ejecución presupuestaria.

Las fórmulas de financiación deberían flexibilizarse con el objetivo de aumentar las oportunidades formativas y facilitar el acceso a las mismas, manteniendo una oferta formativa permanente a lo largo del año.

En este sentido procede racionalizar la financiación, considerando al menos los siguientes criterios:

- 1º. Distribución del presupuesto dirigido a la formación de ocupados y desempleados más acorde a su peso real en el mercado de trabajo.

2º. Incorporación progresiva, a partir del ejercicio presupuestario 2007, de una mayor aportación con recursos ajenos a la cuota de formación profesional, que debería contemplar la financiación, total o parcial, de al menos:

- la formación de los colectivos no cotizantes;
- determinadas acciones dirigidas específicamente a desempleados, en consonancia con la Recomendación de la OIT de 2004, sobre el desarrollo de los Recursos Humanos, que recuerda a los Gobiernos su responsabilidad fundamental en lo que atañe a la formación de este colectivo;
- el desarrollo de iniciativas que se refieran al conjunto de la Formación Profesional.

En todo caso, se financiará con recursos ajenos a la cuota de formación la creación de Centros Integrados de Formación Profesional y de Centros de Referencia Nacional, así como las iniciativas de formación en alternancia con el empleo.

3º. Garantía de uso de los fondos finalistas de la cuota de formación profesional, mediante la articulación de las fórmulas y medidas legislativas que sean necesarias para la reactualización de los excedentes.

4º. Asegurar recursos suficientes y adecuados para financiar las distintas iniciativas del sistema.

En este contexto, y considerando que la formación de demanda no ha alcanzado todavía su potencial de desarrollo, deberá adecuarse su financiación a la capacidad de consumo actual y futuro del crédito de bonificaciones. El establecimiento, en su caso, de mecanismos que permitan reutilizar la parte no consumida en formación de demanda para financiar el conjunto del Sistema, no deberá suponer, en ningún caso, menoscabo de la financiación para formación de demanda en ejercicios siguientes.

Cualquier modificación de los tipos de cotización aplicables a la contingencia de formación profesional no se realizará sin previa negociación con las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas.

13. Adecuación competencial a través de la norma reguladora.

De conformidad con el artículo 149.1.7ª de la Constitución, el Estado tiene la competencia en materia de legislación laboral, entre la que se incluye la relativa a formación de los trabajadores, sin perjuicio de las competencias de ejecución de las Comunidades Autónomas en los términos declarados por las Sentencias del Tribunal Constitucional de abril y octubre de 2002.

La norma estatal (Real Decreto y disposiciones de desarrollo) debe garantizar la estructura del subsistema de formación para el empleo, contemplando elementos como los siguientes:

- a) Descripción y principios del Sistema.
- b) Establecimiento y regulación del sistema basado en dos pilares:
 - Formación de demanda: acciones de formación en las empresas y permisos individuales de formación, mediante bonificaciones.
 - Ofertas formativas dirigidas a los trabajadores ocupados y desempleados, mediante subvenciones.
- c) Acciones de apoyo y de acompañamiento a la formación, también mediante subvenciones.
- d) Financiación del sistema.
- e) Estructura técnica básica de la oferta estatal y autonómica y principios básicos de actuación.
- f) Existencia de Comisiones Paritarias Sectoriales Estatales, cuyos criterios de prioridad deberán tenerse en cuenta a la hora de la valoración técnica de la oferta sectorial en todo el Estado.
- g) Participación tripartita y paritaria de los Interlocutores Sociales en el sistema y/o en los órganos de gestión, tanto a nivel estatal como autonómico.
- h) Criterios de calidad, evaluación, seguimiento y control.
- i) Sistema estadístico y de transmisión de información a facilitar por las Comunidades Autónomas para la evaluación y seguimiento del conjunto del sistema, para la justificación de los fondos con el Estado y para la justificación del Estado con los organismos europeos.

El Real Decreto regulador del sistema de formación profesional para el empleo deberá aprobarse antes de que finalice el segundo trimestre del 2006.

V. VIGENCIA DEL ACUERDO

El presente Acuerdo entrará en vigor el día de su firma y su vigencia es indefinida, sin perjuicio de su denuncia por alguna de las partes firmantes.

Y para que conste, se suscribe el presente Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo por quintuplicado ejemplar, en Madrid, a siete de febrero de dos mil seis.

Por el Gobierno

Jesús Caldera Sánchez-Capitán
Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales

Por la Confederación Sindical
de Comisiones Obreras

Por la Confederación Española de
Organizaciones Empresariales

José María Fidalgo Velilla

José María Cuevas Salvador

Por la Unión General de
Trabajadores

Por la Confederación Española de la
Pequeña y Mediana Empresa

Cándido Méndez Rodríguez

Jesús Bárcenas López