



www.fsc.ccoo.es

La formación para el empleo en el ámbito de la FSC-CCOO

7 de mayo de 2015

LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO EN EL ÁMBITO DE LA FSC-CCOO

A la vista de la publicación, el pasado 23 de marzo, del Real Decreto-Ley 4/2015, para la reforma urgente del Sistema de Formación profesional para el Empleo en el ámbito laboral, parece necesario hacer una reflexión sobre lo que esta nueva normativa supone en cuanto a disminución de derechos para las trabajadoras y trabajadores, así como un análisis sobre el desarrollo que, desde CCOO, se ha dado a la formación para el empleo en los últimos años, y hacer algunas consideraciones que pongan de manifiesto el alcance de las acciones formativas que, desde la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO se han realizado al amparo de los distintos acuerdos de formación, tanto los derivados de la Fundación Tripartita para la Formación para el Empleo como desde los diferentes acuerdos de formación para las empleadas y empleados públicos.

En estos últimos años, desde la Federación de Servicios a la Ciudadanía se ha llevado a cabo formación para un amplio colectivo de trabajadores y trabajadoras tanto del ámbito de lo público como del sector privado. Una formación en dos líneas: una, destinada a las empleadas y los empleados públicos enmarcada dentro del **Acuerdo de Formación para el empleo de las Administraciones Públicas (dirigida por el Instituto Nacional de Administraciones Públicas)**, y otra, dedicada a formar al resto de trabajadores y trabajadoras de los distintos sectores incluidos en el ámbito de esta federación, a través de los planes derivados del **Acuerdo Nacional de Formación para el Empleo (dentro de la normativa regida por la Fundación Tripartita para la formación en el Empleo)**.

LA FORMACIÓN PARA EL PERSONAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Si comenzamos el análisis por la formación vinculada al Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas (AFEDAP), lo primero que hay que destacar es que nuestra organización está presente en todos los ámbitos de negociación abiertos en las Administraciones Públicas en las que se establecen las condiciones de empleo, trabajo y formación para su personal.

La FSC-CCOO es miembro de la **Mesa General para las Administraciones Públicas** y de la **Comisión General para la Formación en las Administraciones Públicas**, así como de las mesas de entidad similar en los diferentes ámbitos competenciales que existen en las distintas Administraciones públicas, incluyendo las Administraciones locales y autonómicas.

En 1993 se suscribe el primer acuerdo para las Administraciones Públicas, constituyéndose la Comisión General de Formación para la Administración General del Estado, que se convertiría en marzo de **1995** en el **I Acuerdo de Formación Continua para las Administraciones Públicas**. Desde entonces y hasta la actualidad, con la firma del Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas, de carácter indefinido, esta Federación hizo una apuesta constante y permanente por la **defensa del empleo público y la formación de su personal**.

Para la Federación de Servicios a la Ciudadanía, la formación para el empleo en las administraciones públicas supone la **prestación de un servicio global** que incluye el diseño, la presentación, la gestión, la ejecución, el seguimiento, la evaluación, la certificación y la justificación de toda la actividad para **las empleadas y los empleados públicos**. A través del desarrollo de los distintos planes formativos, se ha pretendido contribuir a **mejorar la cualificación de las empleadas y los empleados públicos**, desde la perspectiva de la **defensa del servicio público** que nuestra organización propicia, teniendo en cuenta la satisfacción de las necesidades generales, así como la de aquellos sectores o colectivos que, por sus características concretas, necesitan una atención y formación más específica que ayude a la prestación de un modelo de servicios públicos de calidad y a un desarrollo de la carrera administrativa de quienes desempeñan sus funciones dentro del ámbito público, bien a través de acciones de carácter específico (para colectivos como el personal de extinción de incendios, fuerzas y cuerpos de seguridad, agentes medioambientales, personal adscrito a servicios sociales...) como aquellas otras de carácter transversal o aquellas que implican conocimientos especializados en una materia (Derecho comunitario, prevención de riesgos laborales...)

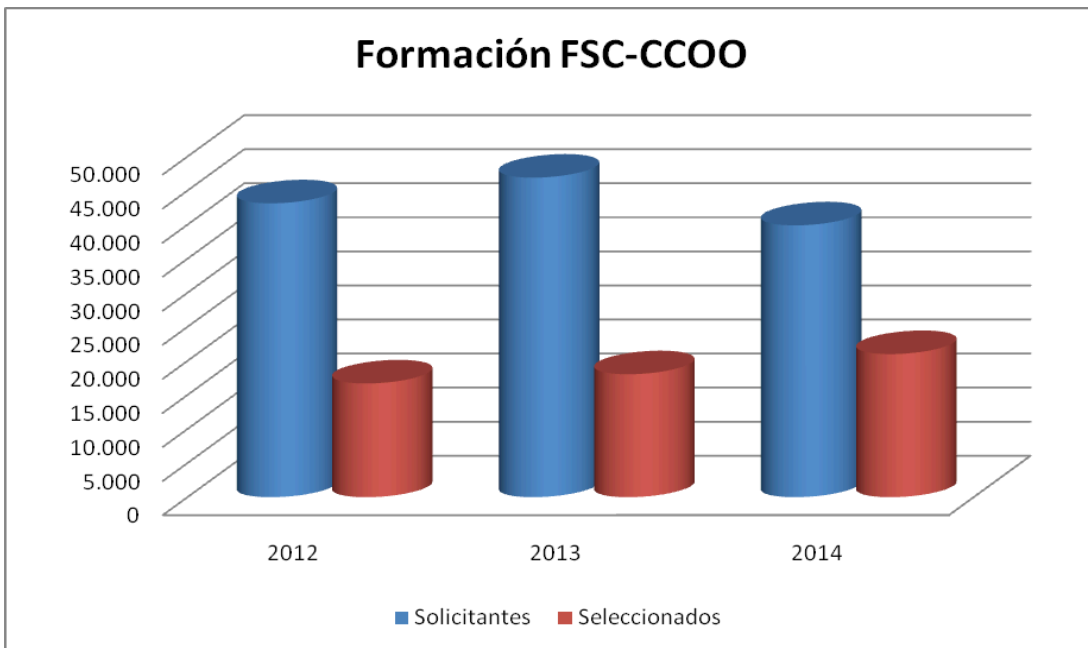
El 90% de las acciones contempladas en el Plan se han realizado a través de gestión directa, tanto en la coordinación y gestión (administrativa y económica), que se desarrolla mediante un equipo que incluye técnicos cualificados en formación y personal de apoyo, que realizan dichas tareas y coordinan a más de 150 docentes, como en la edición física de 65 títulos de diferentes materias, o en la implementación de acciones formativas de carácter presencial desarrolladas en todo el territorio, llevando la gestión directa que afecta a más de 20.000 alumnos y alumnas anualmente desde todas las modalidades ofertadas.

Es importante destacar que el profesorado que imparte estas materias pertenece a diferentes Instituciones Públicas:

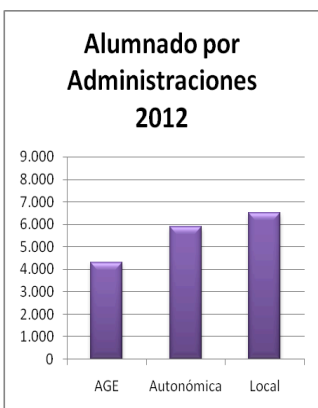
- **Dirección General de Tráfico**, cuyos técnicos desempeñan labores de asesoramiento y docencia y con la que esta Federación tiene suscrito un convenio de colaboración para la elaboración de materiales e impartición de los cursos relacionados con la materia de tráfico.
- **Agencia Estatal de Protección de Datos**, con la que igualmente existe un convenio para el desarrollo de actividades formativas y edición de materiales en esta temática; además se cuenta con la colaboración de sus técnicos como profesores y autores de los materiales
- **UNED**
- **Instituto de Estudios fiscales**
- **Universidad de Cantabria**
- **Escuela de Hacienda Pública**
- **Fiscalía de Medio Ambiente de Barcelona**
- **Agencia Tributaria**
- **Escuela Nacional de Protección Civil**
- También se cuenta con Interventores y Secretarios de Ayuntamientos expertos jurídicos y en recursos humanos, expertos en gestión, Agentes medioambientales, Bomberos, Técnicos en Servicios Sociales, etc.

En los cuadros que se presentan, se puede observar el volumen de solicitudes gestionadas en los tres últimos años, así como el número de alumnos seleccionados de todas las AA.PP. y el importe de las subvenciones recibidas para ejecutar los planes formativos incluidos en el AFEDAP.

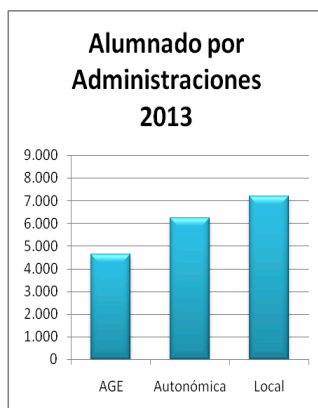
CUADRO 1



CUADRO 2.1



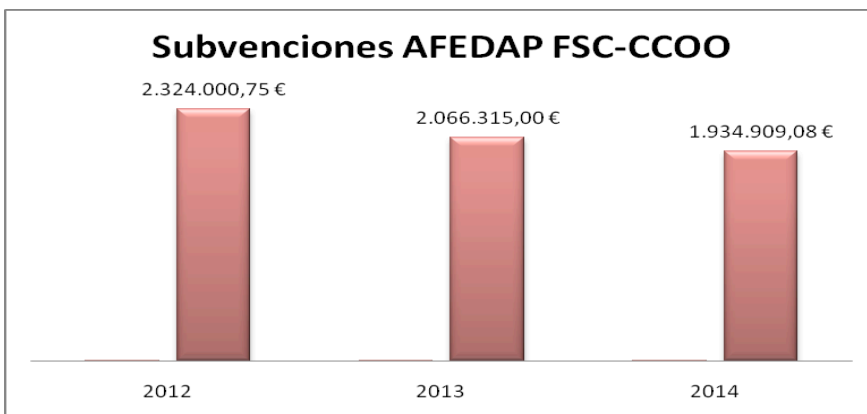
CUADRO 2.2



CUADRO 2.3

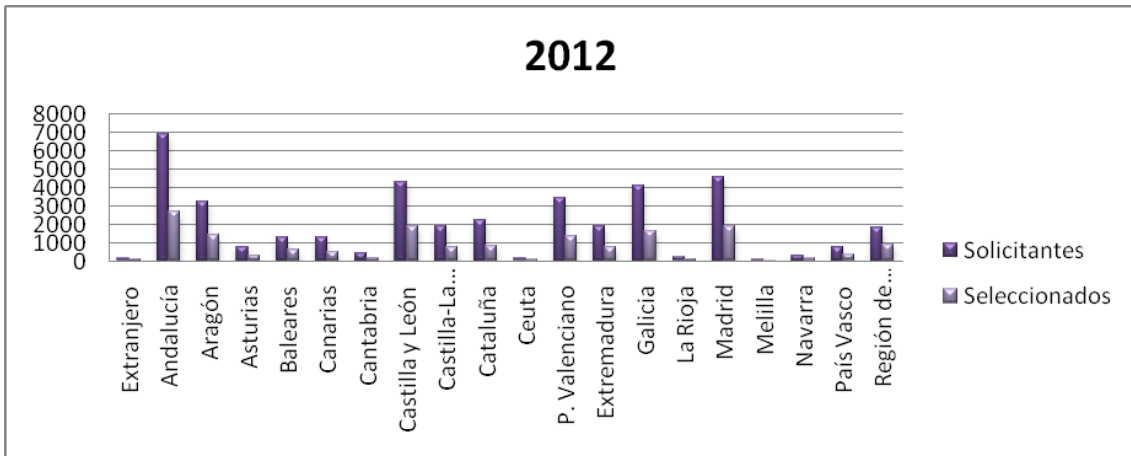


CUADRO 3

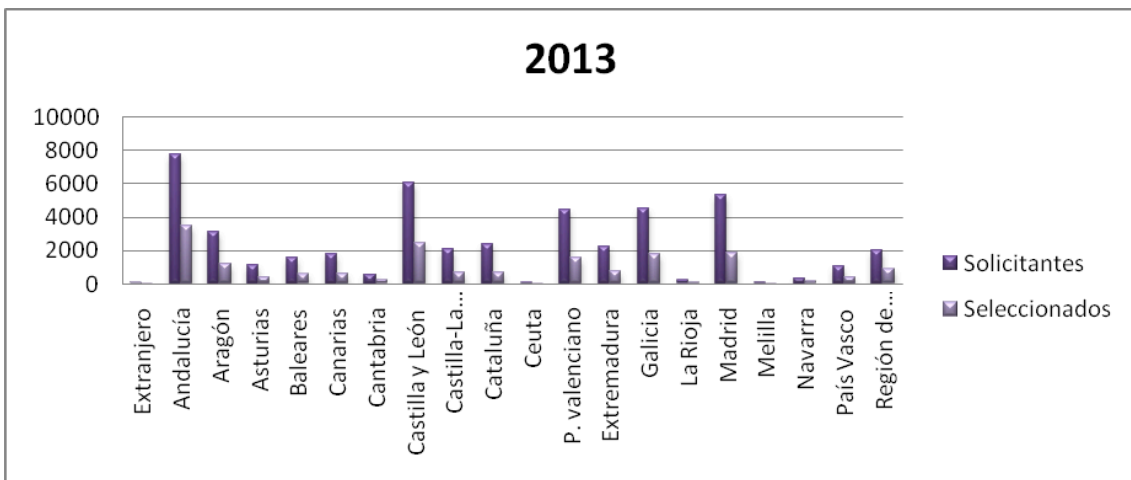


Desglose por CCAA:

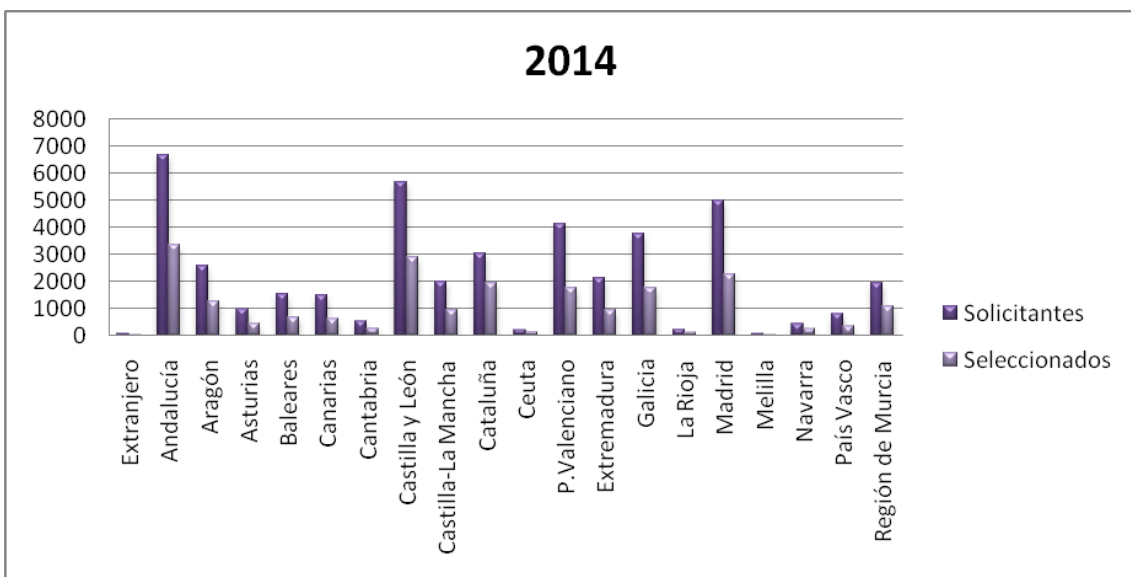
CUADRO 4.1



CUADRO 4.2



CUADRO 4.3



ACUERDO DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Con respecto a la formación encuadrada en el Acuerdo de Formación para el Empleo, la FSC forma parte y participa en las siguientes Comisiones Paritarias Sectoriales de Formación:

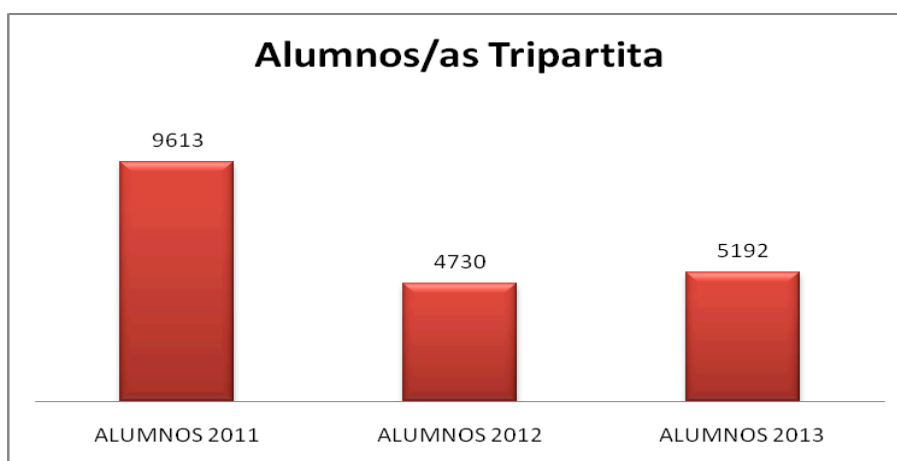
- Acción e Intervención Social.
- Agencias de Viaje.
- Alquiler de Vehículos con o sin conductor.
- Artes Gráficas, manipulados de papel cartón, editoriales e ind. Auxiliares.
- Empresas Concesionarias y Privadas de Aparcamiento y Garajes de Vehículos.
- Empresas de Publicidad.
- Empresas Operadoras de Servicios de Telecomunicaciones.
- Entrega Domiciliaria.
- Estiba y Desestiba.
- Exhibiciones Cinematográficas.
- Industrias de Captación, Conducción, Depuración y Distribución del agua.
- Industrias Fotográficas.
- Instalaciones Deportivas.
- Marina Mercante.
- Pasta, Papel y Cartón.
- Pesca y Acuicultura.
- Prensa Diaria.
- Prensa no Diaria.
- Producción Audiovisual.
- Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.
- Transporte Aéreo.
- Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia.
- Transporte de Mercancías por Carretera.
- Transporte de Viajeros por Carretera.
- Transporte Marítimo.
- También está presente en el ámbito sectorial de la Comisión Mixta Estatal en actividades anexas al transporte, en la que se engloban a consignatarios: transitorios y aduanas, grúas móviles autopropulsadas, y artistas y técnicos de salas de fiestas, bailes y discotecas. Además, la FSC de CC.OO. participa en los distintos grupos de trabajo que desde el Ministerio de Fomento se crean en relación a todas las materias que afectan a los transportes, ya sea sobre regulaciones internas como sobre transposiciones de directivas europeas.

La FSC de CC.OO. es uno de los agentes sociales con mayor implicación en el desarrollo de la formación profesional para el empleo, llevando a cabo una extensa e intensa actividad en todos los ámbitos relacionados con dicha formación; así, participa y colabora con el Instituto Nacional de Cualificaciones, y ha propuesto expertos para que participen en la elaboración de cualificaciones profesionales puestas en marcha por el Ministerio de Educación Ciencia y Deportes. Además, ha participado en las fases de contraste de cada una de las cualificaciones, una vez finalizado el trabajo de elaboración llevado a cabo por los expertos.

Del mismo modo La FSC de CC.OO está presente en numerosas Instituciones y Foros: Consejo Económico y Social (CES), Consejo Asesor de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información, Consejo Asesor Postal, Consejo Superior de Tráfico y Seguridad Vial, Observatorio Social del Transporte por Carretera, Fundación Tripartita para la Formación Continua en la Empresa, Instituto Social para el Medio Ambiente y Salud en el Trabajo, Consejos de Administración de diversas Autoridades Regionales y Locales de Transporte, Autoridades Portuarias y Empresas Públicas del ámbito Federal.

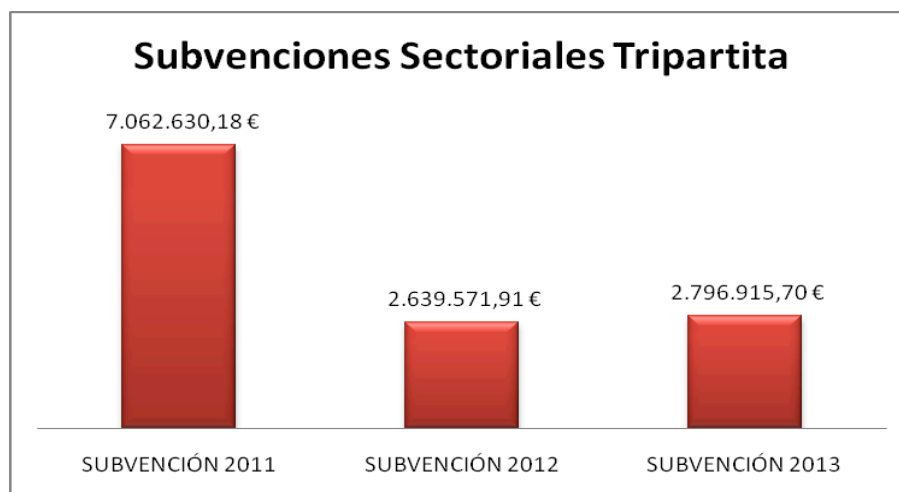
También participa activamente en distintos Comités de Diálogo Social como el de Ferroviario, Carretera, Transporte Marítimo, Pesca, Postal, Telecomunicaciones, Aviación Civil, Teatro, Radiotelevisión, y en numerosos Comités de Empresa Europeos en los que su presencia ha ido adquiriendo cada vez mayor protagonismo.

CUADRO 5



CUADRO 6

Sector / Alumnos/as	2011	2012	2013
TRANSPORTE SANITARIO (AMBULANCIAS)	178	54	22
PESCA	230	126	121
AGUAS	441	157	313
APARCAMIENTOS Y GARAJES	18	23	40
INFORMATICA Y TELECOMUNICACIONES	283	208	190
OTROS SERVICIOS (CONTRATAS FERROVIARIAS)	65	22	38
HOSTELERÍA Y TURISMO (AGENCIAS DE VIAJE Y EMPRESAS DE ALQUILER DE VEHÍCULOS)	257	124	228
ARTES GRÁFICAS	861	430	389
IMAGEN Y SONIDO	1059	483	542
TRANSPORTE	5224	2713	2515
ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL	593	145	418
INSTALACIONES DEPORTIVAS	365	224	376
PASTA, PAPEL Y CARTÓN	39	21	-
	9613	4730	5192



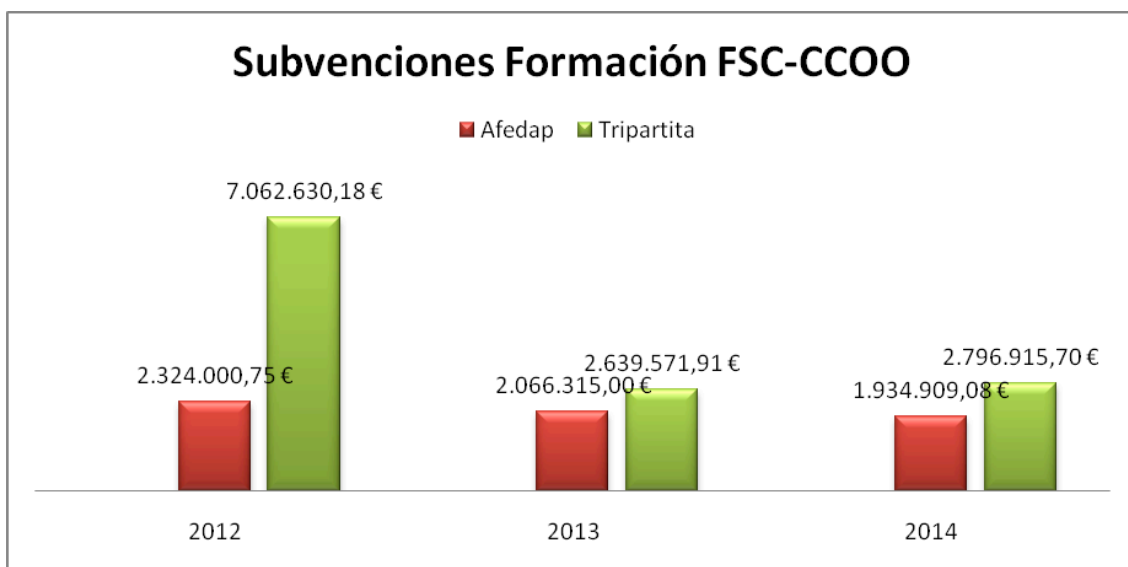
LA FORMACIÓN EN FSC-CCOO: DATOS GLOBALES

Hasta el año 2014, desde FSC se han gestionado planes incluidos en todos los acuerdos de formación para el empleo a través de las convocatorias anuales correspondientes a su ámbito de actuación, con una media de 30.000 solicitantes/año y más de 2 millones de horas de formación anuales. Para ello ha contado con una plantilla cercana a los 200 profesores por convocatoria, y una gestión económica de una media de 6 millones de euros/año (disminuida hasta los casi cuatro millones de la convocatoria 2014), con más de 20.000 alumnos formados.

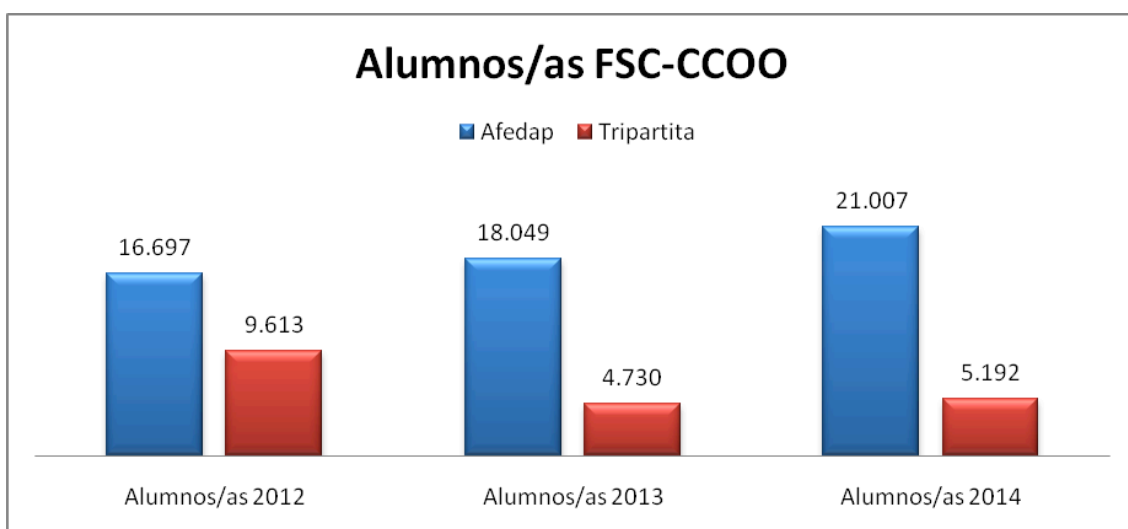
La oferta formativa de esta federación ha estado vinculada a la promoción y a la carrera profesional, a la mejora de la cualificación y la adquisición de competencias, y a la motivación y compromiso con el mejor desempeño de las funciones que cada persona desempeña en su entorno laboral.

En este periodo de tiempo y sobre la gestión económica, se han tenido dos auditorías en alguno de los planes promovidos, una del Tribunal de Cuentas y otra, de la Intervención General del Estado, ambas con resultado de informe positivo.

CUADRO 8



CUADRO 9



EL RDL 4/2015, DE 22 DE MARZO, PARA LA REFORMA URGENTE DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO EN EL ÁMBITO LABORAL.

El pasado 23 de marzo se publicó en el BOE una nueva norma de carácter general, que modifica drásticamente el modelo establecido en relación al sistema de formación para el empleo, y que a la vista de los datos aportados, durante los últimos 20 años ha contribuido a aumentar las habilidades, cualificaciones y capacidades de las trabajadoras y trabajadores de todo el espectro laboral, tanto público como privado, con un alto grado de solvencia y calidad, y que ha permitido mejorar su empleabilidad y cualificación vinculando la formación a la negociación colectiva en las empresas.

Este modelo, consensado y perfectamente capaz de afrontar las necesidades formativas ligadas al desempeño de los puestos de trabajo, y que ha funcionado mediante la colaboración de todos los elementos que componen las relaciones laborales, desaparece ahora por una regulación unilateral de un Gobierno que no ha sido capaz de alcanzar un acuerdo ecuaníme y que cumpliera las expectativas tanto de trabajadores, como de organizaciones empresariales y sindicales.

El nuevo RDL aparta a los sindicatos de la ejecución de la formación y de la propia gestión de la misma, concediéndoles tan sólo algún papel en el diseño y planificación pero sin dar el carácter relevante que corresponde a los agentes sociales en el gobierno del sistema. El RDL recoge algunos conceptos que se plantearon en las pocas reuniones mantenidas entre la Administración y los Agentes Sociales en los dos últimos años, como es el caso del informe preceptivo de la RLT en la formación bonificada, pero sustancialmente, el Gobierno pretende tomar el control absoluto de la gestión de los recursos y llevarlos a "libre concurrencia", con los problemas que eso puede acarrear, especialmente en la formación de los empleados públicos.

La nueva norma insiste en la creación del cheque formación (esbozado en la última reforma laboral que impuso el Gobierno), del que se tiene serias dudas sobre su utilidad y que viene precedido de cierta controversia en aquellos países del entorno europeo en los que se ha aplicado; además, el RDL tampoco prioriza el papel de los centros públicos de formación y los diluyen con el resto de entidades y centros privados en el sistema de concurrencia competitiva, condenándolos a seguir fuera del sistema; modifica además, la estructura y funciones de la Fundación Tripartita, reduciendo el número de comisiones paritarias sin previa negociación, y pasando ésta a ser un organismo no paritario en el que la Administración ostentará la mayoría absoluta en el Patronato.

Además, en el artículo 8 de la nueva norma se establece el sistema de módulos económicos como de obligada aplicación a todas las iniciativas de formación profesional para el empleo. Pues bien, a la vista de los datos expresados anteriormente, se observa que este sistema va a originar una clara disminución en el número de alumnos formados para un mismo nivel de financiación.

Como se puede observar en los cuadros 8 y 9, se constata un número mayor de empleadas y empleados públicos formados a través de sus planes formativos que de trabajadores adscritos a otros sectores dentro de los planes de la fundación tripartita. Si bien es cierto que no se puede hacer un análisis simplista de los datos, pues es evidente que no se trata del mismo tipo de formación en un caso y en otro, sí que es cierto que, eliminando ciertos criterios de distorsión, se aprecia que es más eficiente económicamente un sistema que no va ligado a los módulos con un valor tasado.

Según los datos expuestos, se aprecia que, con la mitad de los recursos económicos se ha formado al doble de trabajadoras y trabajadores públicos incluidos dentro del marco del AFEDAP. Por tanto, desde nuestro punto de vista sería necesario elaborar un estudio minucioso en relación a los costes hora/alumno de un sistema y otro para poder establecer un sistema adecuado, eficaz y eficiente más allá de los criterios clientelistas que se puedan desprender de este nuevo modelo que se fija.

Pero con todos los datos aportados, y a pesar de ellos, lo más preocupante es la merma de derechos de trabajadores y trabajadoras con este nuevo sistema de formación, y la disminución de la capacidad de intervenir en la negociación colectiva para las organizaciones sindicales. Este nuevo modelo aparta del centro de trabajo a los sindicatos e impide seguir realizando una acción sindical cercana y diaria a los representantes de los trabajadores al retirarles una herramienta fundamental a la hora de acercarse a las empleadas y empleados y negándoles la posibilidad de intervenir directamente en su formación, cualificación y carrera profesional.

Hubiera sido deseable articular un nuevo modelo del sistema de formación para el empleo que surgiera de un acuerdo común entre Gobierno, trabajadores y sindicatos, de modo que todo el engranaje formativo girase en torno al beneficio de su parte más débil, que, a nuestro juicio, va a quedar desprotegida y en manos de intereses poco ortodoxos que buscan el control absoluto de los fondos procedentes de las aportaciones que tanto trabajadores como empresarios realizan para la gestión de la formación para el empleo del personal ocupado y en situación de desempleo.

Sería necesario que, en el trámite parlamentario del RDL, se hiciesen los esfuerzos oportunos para matizar esta norma tan restrictiva. Pero no es fácil pensar que un Gobierno que ha aprobado esta reforma sin apoyo ninguno de las partes implicadas vaya a modificar puntos sustanciales que nos sitúen en una situación satisfactoria para los intereses de trabajadores y trabajadoras. Por tanto, desde FSC CCOO deberemos articular una respuesta adecuada y adoptar los mecanismos eficaces que permitan un funcionamiento del sistema que, de verdad, sea capaz de cubrir las expectativas y necesidades formativas de todos y todas.