



Las empresas españolas actúan hoy día en un marco económico globalizado, al que continuamente se incorporan nuevos competidores, más agresivos en precio y calidad.

Su posición competitiva depende básicamente de cuestiones tecnológicas y de calidad así como, consecuencia de lo anterior, de la inversión en innovación: nuevos productos, nuevos procesos y nuevos equipos que exigen inevitablemente a directivos, técnicos y trabajadores más y mejor formación en todos sus escalones, desde la formación básica a la profesional, incidiendo de forma muy especial en la formación continua y la ocupacional.

Dicho de otro modo: de nada sirve abrirse a nuevos mercados o invertir en tecnologías y equipos si los trabajadores carecen de la formación y la cualificación necesaria para aprovecharlos.

Para las empresas, aumentar la capacidad de adaptación a las circunstancias de un mercado en constante cambio; incorporar nuevas tecnologías y formas de gestión y producción; ser, en definitiva, más competitivas, pasa por mantener y consolidar la formación continua de sus trabajadores, a fin de mejorar la cualificación de los mismos.

De ahí la importancia de este sistema, en el que las propias empresas y los trabajadores aportan un 0,7% de la base de cotización a la Seguridad Social (0,6 a cargo del empresario y 0,1 a cargo del trabajador).

Un sistema basado en el diálogo social y desarrollado con la participación de los interlocutores sociales bajo el principio de la "solidaridad territorial y sectorial" que, a lo largo de una larga trayectoria que abarca ya dos décadas, ha permitido formar (con un protagonismo significativo de los trabajadores y empresas del Sector del Metal) a más de 30 millones de trabajadores, suponiendo una inversión superior a 10.500.000.000 de euros.

Gracias a esta formación, que antes de 1992 los trabajadores pagaban directamente de sus bolsillos de forma que era casi inexistente, las empresas del conjunto del sistema económico español, muy especialmente las PYME, han podido avanzar de forma notable en términos de competitividad.

Pese a ello, este exitoso sistema (susceptible, como todo, de ser mejorado) ha sido objeto en los últimos años de una feroz e injustificada crítica, cuya trascendencia en medios de comunicación ha terminado por calar y auspiciar una negativa y distorsionada imagen del mismo entre los representantes políticos y la opinión pública en general. Muy en particular como fruto de su desconocimiento.

Sólo así se entiende que, en el marco del actual proceso exponencial de cambio en el enfoque y tratamiento de la FPE en nuestro país, el Ejecutivo justifique sus decisiones transformistas en este ámbito en la necesidad de conseguir sustentar la formación en principios como la libre concurrencia o la transparencia. Principios que, aunque ahora se postulen como "novedosos" en contraste con el régimen vigente desde 1993, y se utilicen a veces en contra del papel desempeñado por los interlocutores sociales durante ese periodo, siempre han estado presentes en la gestión del sistema y la ejecución de la formación.

Pero, más allá de la mayor o menor alteración, por parte del Gobierno, de muchos de los criterios y principios generales inspiradores de los diferentes Acuerdos Nacionales sobre FPE alcanzados hasta la fecha, lo que resulta evidente es que la Formación para el Empleo es concebida y tratada de forma cada vez más clara como una Política Activa de Empleo, en detrimento del papel desempeñado por la negociación colectiva.

Y el impacto que esta desvirtuación del sistema de formación produce, entre otros aspectos, en cuanto a la financiación del mismo, es preocupante y debe ser objeto de análisis y reflexión.

Situaciones como la provocada en el año 2012, en el que un elevado número de CCAA utilizaron los fondos de formación para financiar Políticas Activas de Empleo regionales, viéndose abocadas a retrasar el pago de las ayudas a quienes precisamente habían aportado dichos fondos, son inaceptables y ocasionan un perjuicio extraordinario.

Un dato alarmante, en esa misma dirección, es el porcentaje de retorno a interlocutores sociales y empresas: en el año 2011: un 64% del total recaudado por la cuota de FP; en 2013, el retorno previsto alcanzaría únicamente el 47%.

El agravio es aún peor si se tiene presente el contexto en el que ese hecho se produce: una reducción drástica en los últimos años de la dotación presupuestaria para formación a ocupados en nuestro país. La cantidad destinada para financiar la formación del conjunto de la población activa en España en 2013 es de 1.860 millones de euros, cifra muy inferior a la de otros países de nuestro entorno, lo que nos sitúa en clara desventaja competitiva. Por otro lado, mientras que en el año 2011 la distribución del total de los fondos para formación era de un 60% para ocupados y el 40% restante para desempleados, en 2012 se modificó dicha proporción al 50%-50%...

... Una dotación insuficiente; la pretensión de cubrir un número cada vez mayor de necesidades; y la utilización de parte de los ingresos procedentes de la cuota de FP a otros fines distintos para los que se recaudan: elementos con los que contamos hoy día que explican que, justo cuando España necesita más inversión en formación del capital humano para salir de la crisis, el gasto en formación que realizan las empresas, que en 2005 suponía un 1,2% del total de sus gastos de personal y en 2010 un 0,68%, se haya visto reducido nuevamente en el año 2012 entre un 20 y un 30% adicional.

Para un Sector como el del Metal, particularmente sensible a los procesos de cambio en la producción y cuyos procesos productivos se caracterizan por un alto grado de utilización de tecnología, es inasumible poner en riesgo la impartición de formación.

Las recientes Sentencias dictadas por el Tribunal Constitucional (TC) en materia de formación no podían resultar, por todo lo hasta aquí expuesto, más oportunas: en concreto, las Sentencias 244/2012, de 18 de diciembre; 16/2013, de 31 de enero; 35/2013, de 14 de febrero; y 37/2013, de 14 de febrero, a raíz de los recursos interpuestos, de forma respectiva, por los Gobiernos Regionales de Cataluña, Galicia, Andalucía y la Comunidad de Madrid.

La doctrina contenida en todas estas Sentencias (que no es nueva, sino que ratifica los criterios de otras sentencias anteriores sobre el sistema de formación continua, aunque con mayor contundencia en esta ocasión) afirma que la formación de ocupados es, básicamente, materia laboral, que busca atender un concreto derecho del trabajador en el seno de la relación laboral (art. 4.2 y 23 ET). Lo cual debe relacionarse con la reciente reforma operada en diversos preceptos del ET por la Ley 3/2012, que configura un derecho subjetivo de formación de los trabajadores y un correlativo deber empresarial de proveerla, bien en el marco de la negociación colectiva, bien de mutuo acuerdo.

Siendo legislación laboral, su regulación y gestión debe marcar las lógicas diferencias con las "políticas activas de empleo", fundamentalmente orientadas a la inserción de trabajadores desempleados.

La relevancia de esta distinción afecta a la naturaleza de la cuota de formación profesional que pagan empresarios y trabajadores, cuyo carácter finalista se consagra al ser, precisamente, su objetivo esencial satisfacer ese derecho reconocido en el marco de la relación laboral. El TC afirma expresamente que la FP no forma parte del sistema de Seguridad Social ni las cuotas abonadas en tal concepto son recursos de este Organismo.

Pero, además, la anterior distinción abarca otros aspectos igualmente fundamentales, como el papel de los agentes sociales.

En efecto, la remisión a la negociación colectiva del art. 23.2 ET, como forma consensuada entre los agentes sociales de regulación del ejercicio de estos derechos, justifica la intervención de sindicatos y patronales en el sistema de formación, hasta el punto de que el TC muestra, incluso, una preferencia por una gestión estatal de los planes de formación profesional para ocupados que sean ejecutados por los interlocutores sociales, ante la necesidad de garantizar una coordinación homogénea como única vía de integración de los diversos componentes multisectoriales e interterritoriales implicados en la gestión y tramitación de estas ayudas.

En definitiva, que la Sentencia del TC corrija la inclusión de la formación de ocupados como un aspecto de la política activa, debería conllevar un replanteamiento en los planes de oferta, esperemos que plasmado ya en la Convocatoria de 2013, que facilite un mayor protagonismo de los interlocutores sociales en detrimento del papel regulatorio de la Administración laboral. Justo al contrario de la tendencia de los últimos años.

Pero también, como consecuencia de lo anterior, la financiación de la formación debería ser reorientada de forma que la mayor parte de la cuota de formación, si no la totalidad, se destinara exclusivamente a la formación de ocupados a partir de las orientaciones generales que pudieran definirse para los planes de demanda y de oferta.

Y ello no solamente por su desvinculación de las políticas activas, que habrían de financiarse a través de la imposición general, sino, especialmente, por el esfuerzo financiero que el deber de ofrecer la formación que surge del nuevo derecho de formación del trabajador consagrado por la Ley 3/2012, puede suponer a partir de ahora a las empresas.

El TC respalda el carácter finalista de la cuota de FP que pagan empresarios y trabajadores