



**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL**

**47**

**BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO SINDICAL**

# **FORMACIÓN CONTINUA**



# **Y EL FORCEM**

**Nº 47 / 31-VIII-99**



En este Boletín Informativo abordamos un tema que quizá está poco debatido dentro de nuestra organización: el **FORCEM**. Se trata de una primera aproximación para garantizar que todos podemos tener una idea básica similar; se trata por lo tanto de un informe “técnico” que incluye pocas valoraciones.

En el futuro intentaremos abordar otros aspectos relacionados con la formación en sus distintos aspectos: homologaciones, fondos,...

También sería interesante iniciar un debate dentro de **CGT** sobre el **FORCEM** y la formación en general; para empezar nos gustaría aportar algunos criterios iniciales:

- ◆ El **FORCEM** está dotado con una cantidad enorme en proporción al resto de la Formación.
- ◆ Hay indicios que apuntan a la cotización del dinero del **FORCEM** (aportado por todos/as los/as trabajadores/as) de manera fraudulenta por parte de las organizaciones sindicales presentes.
- ◆ La FORMACIÓN es un arma en manos de los sindicatos “oficiales”: UGT, CC.OO., CIG,... utilizada para condicionar, presionar y chantajear a los/as trabajadores/as.
- ◆ El proceso de transformación de la FORMACIÓN no ha terminado, evolucionando hacia la degeneración de sus objetivos teóricos, incluyendo la privatización progresiva de la Formación Profesional.
- ◆ Desde **CGT** debemos estar garantizando en la medida que nos sea posible, la transparencia, la igualdad de oportunidades y el control de los fondos utilizados.

Para iniciar el debate pueden valer estas líneas generales, ahora se trata de continuar y profundizar.

Esperamos que este Boletín Informativo elaborado por el equipo de la **Secretaría de Formación de la Sección Sindical de AENA** (Administración Pública/Madrid) os pueda ser de utilidad.

Un saludo.

Equipo Jurídico/Sindical  
Secretaría de Acción Sindical  
**CGT**

## **1. ¿Que es el FORCEM?**

Es la Fundación para la Formación Continua, entidad paritaria (sindicatos y empresarios) de ámbito nacional, sin ánimo de lucro, de naturaleza privada, constituida el 19 de mayo de 1993.

## **2. ¿Qué es la Formación Continua?**

La formación profesional se divide en tres subsistemas:

- ***Formación continua*** es competencia de las autoridades laborales competentes y se gestiona de conformidad con los acuerdos que existan al efecto. La componen el conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las empresas, los trabajadores o sus respectivas Organizaciones, destinadas a los ***trabajadores ocupados*** con el objetivo teórico de mejorar su competencia, cualificación y recualificación.
- ***Formación reglada*** que se deriva de la LOGSE es competencia de las Administraciones educativas y comprende lo que tradicionalmente hemos entendido como formación profesional de grado medio o superior.
- ***Formación ocupacional*** es competencia de la Administración Laboral General y se dirige a los parados.

## **3. ¿Que norma rige en la actualidad la formación continua?**

El ***Acuerdo de Bases sobre la Política de Formación Profesional***, firmado el 19 de diciembre de 1996 entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la CEOE, la CEPYME, CC.OO, UGT y CIG (Confederación Intersindical Gallega).

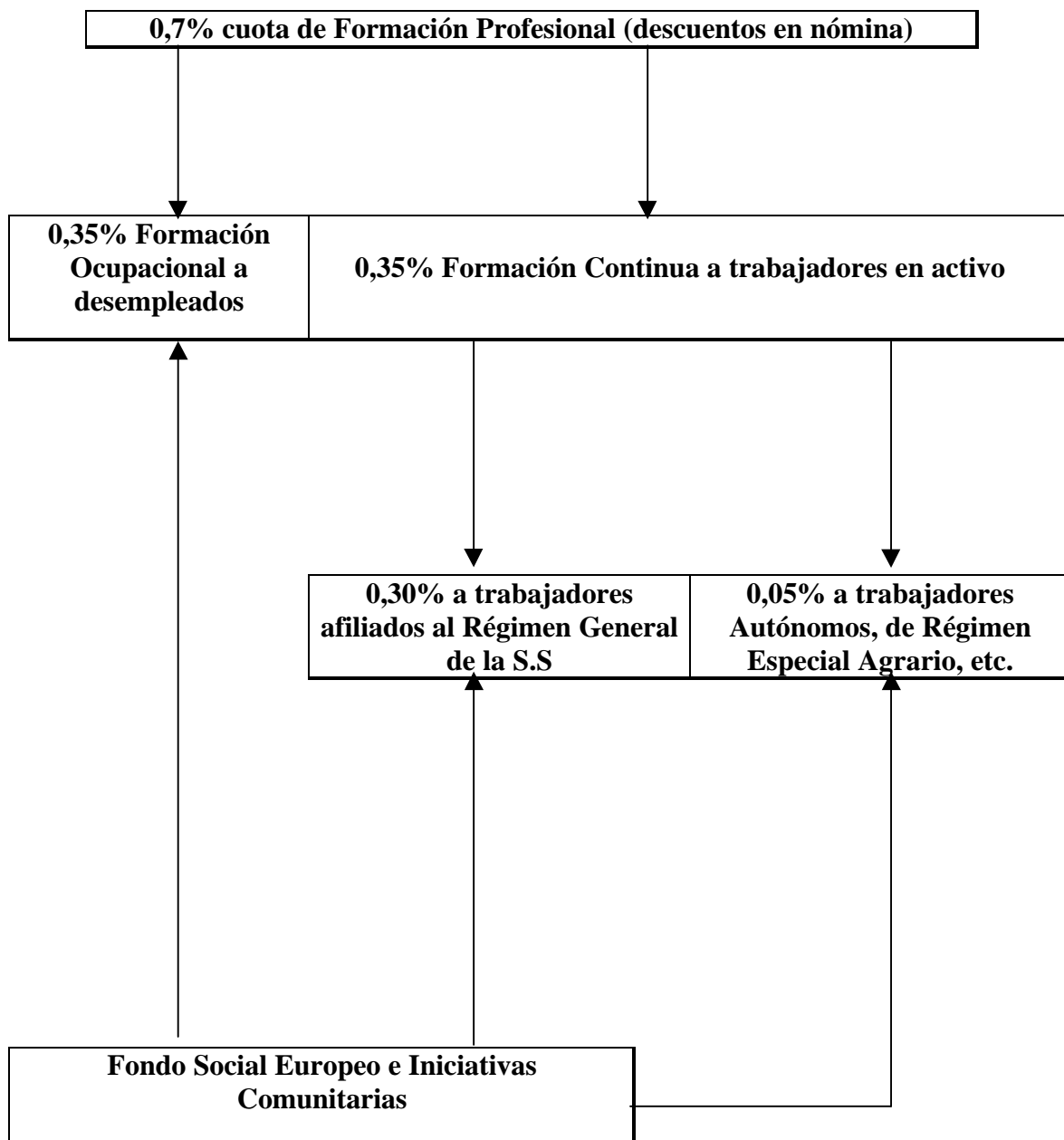
El *II Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua* (BOE de 16 de mayo de 1997) firmado por los mismos. *II Acuerdo Nacional de Formación Continua* (BOE nº 28 de 1 de febrero de 1997) firmado entre CEOE, CEPYME, CC.OO, UGT y CIG.

Así como las diferentes *resoluciones de la Dirección General del INEM* (18 de febrero de 1998, 29 de septiembre de 1998) por las que se regulan las ayudas para los ejercicios de 1998, 1999 y 2000.

#### **4. ¿Cómo se financia la formación continua?**

Según lo establecido en el Acuerdo Tripartito, del 0,7% de la Cuota de Formación Profesional, sobre la base de cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (*descuento en nomina de todos los trabajadores*), el 0,35 se dedica a formación ocupacional a desempleados y el otro 0,35 a la formación continua a trabajadores en activo, de este 0,35 el 0,05 mas una cantidad equivalente procedente de los Presupuestos Generales se utiliza para Nuevos Colectivos: Régimen Especial Agrario; Autónomos; Fijos Discontinuos en sus periodos no ocupacionales etc. y el 0,30 a trabajadores afiliados al Régimen General de la Seguridad Social. A esta cantidad se le suman las provenientes del Fondo Social Europeo e Iniciativas Comunitarias.

**Financiación de la Formación Continua**



Los gastos en formación profesional que figuraron en el presupuesto inicial para 1997 y 1998, se distribuyeron así:

	(En millones de pesetas)	
	<u>1997</u>	<u>1998</u>
• Formación Profesional Ocupacional.....	186.889	199.438
• Formación Profesional Continua.....	150.365	189.335
• Formación Profesional Reglada.....	219.594	236.295
• Educación de adultos.....	13.008	13.332

Para hacerse una idea del montante del dinero asignado a la Formación Continua conviene compararlo con los otros capítulos (presupuestos del 98).

Los 199.438 millones de pesetas presupuestados para Formación Continua son solo un 16% inferiores al presupuesto de toda la Enseñanza Profesional Reglada. La que realizan todas las personas que quieren acceder a las titulaciones oficiales de Formación Profesional.

## 5. **Actuaciones susceptibles de ser financiadas**

Con los fondos asignados a la formación continua se pueden financiar: Planes de Formación, Permisos Individuales de Formación, Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación.

◆ **Planes de Formación**, convocatoria en BOE del 2-9-99, pag. 32314 a 32325 y plazo de presentación 40 días hábiles desde su publicación, hay tres tipos:

- ***Plan de Formación de Empresa***. Podrán presentar Planes de Formación de Empresa aquellas que tengan 100 ó más trabajadores y las que no alcanzando este número justifiquen su dificultad de participar en un plan agrupado sectorial. Estos Planes deben contener al menos 300 horas totales de formación o afectar al 50% de la plantilla. Los presenta la propia empresa con el informe de la representación laboral. No necesitan promotor. Tienen que detallar la totalidad del Plan, tanto las acciones para las que se solicite subvención como para las que no se solicite.

También los podrán solicitar con las mismas condiciones los grupos de empresa, entendiéndose por tales aquellos que consoliden sus balances o que estén formados por filiales de una misma empresa matriz o que tengan una dirección efectiva común.

- ***Plan de Formación Agrupado, para empresas y/o colectivos del mismo sector.*** Dicho plan debe agrupar empresas de un mismo sector, que ocupen, conjuntamente, a 100 trabajadores o más. Necesitan de un promotor\*.

(\*) **Promotor** es una organización empresarial y/o sindical representativa en el ámbito sectorial y/o territorial igual o superior al que pertenezcan las empresas que conformen el Plan.

- ***Plan de Formación Intersectorial.*** Son planes de formación que trascienden el ámbito sectorial y que afectan a actividades formativas que por su naturaleza tienen un componente común a varias ramas de actividad referidas a su ámbito territorial correspondiente. Necesitan un solicitante que tendrá que ser una organización sindical o empresarial de las consideradas representativas en su ámbito territorial. Las acciones formativas tendrán carácter transversal, esto es, comunes para varios sectores, como por ejemplo informática, idiomas, contabilidad, etc...

Son solicitadas directamente por los trabajadores ocupados a las organizaciones solicitantes.

#### **Derechos de la representación laboral en los planes de empresa**

La empresa que desee acogerse a estos planes deberá:

**EN EL CASO DE LOS PLANES DE EMPRESA, INFORME DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES. Y EN EL CASO DE LOS PLANES AGRUPADOS COMUNICACIÓN A LA MISMA.**

**¿Quién es la Representación Legal de los Trabajadores?**

*Todos y cada uno de los Comités de Centro o Delegados de Personal (en los planes de empresa el informe tiene que ser favorable en un número no inferior al 51% de los existentes y tanto en estos como en los planes agrupados, la información tiene que ser dada o el informe solicitado respectivamente a la totalidad de los centros de trabajo independientemente de que participen o no en las actividades formativas). Cuando procedan por sus competencias los informes se emitirán por el Comité Intercentros, SS.SS. constituidas o Comisiones Internas de Formación.*

*En todo caso parece claro y así se esta demandando donde no se reconoce, el derecho de los delegados LOLS a recibir dicha información.*

Los planes de formación deberán especificar los siguientes extremos:

- Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior.
- Objetivos y contenido del Plan de Formación y acciones a desarrollar.
- Acciones formativas: Denominación y contenido.
- Calendario de ejecución.
- Colectivos por categorías/grupos profesionales a los que se dirija el Plan.
- Medios pedagógicos y lugares de implantación.
- Criterios de selección.
- Coste estimado del Plan de formación propuesto y subvención solicitada.

La Representación Legal de los Trabajadores deberá emitir su informe en el plazo de 15 días desde la recepción de toda la documentación, transcurridos los cuales se entenderá cumplimentado el requisito



◆ **Permisos Individuales de Formación.**

Estos los solicita el trabajador, con **un año de antigüedad en la empresa**, voluntariamente, con ellos tiene derecho a dedicar a sus estudios hasta 200 horas de su jornada laboral sin pérdida de retribuciones. El trabajador percibirá durante las mismas una cantidad igual a su salario base, antigüedad y complementos fijos, así como las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social. Y la empresa las cantidades correspondientes al salario y cotizaciones sociales. Estos solamente se podrán solicitar para cursos de formación oficialmente reconocida e impartidos por centros públicos o privados con reconocimiento oficial.

Se solicitan al FORCEM y a la empresa y su plazo de presentación en el año 99 **finaliza el 30 de Septiembre**. La empresa tiene un periodo de un mes como máximo para contestar a la petición, caso de no hacerlo en dicho periodo el trabajador tendrá cinco días para hacer una reclamación al FORCEM. En el supuesto de que en el momento de presentación de la solicitud el solicitante no dispusiese de la “autorización de la empresa”, deberá hacer constar esta situación en la solicitud mediante escrito explicativo y la “solicitud a la empresa del permiso individual de formación” debidamente sellado por la empresa. La recogida de solicitudes e información se realizará en las comisiones territoriales o en el Tf.902.183183 del FORCEM y la presentación de instancias se hará personalmente o por correo certificado en FORCEM , calle Arturo Soria 126-128, Madrid 28043.

La Representación Legal de los Trabajadores tendrá que ser informada de las solicitudes, y en caso de negación por parte de la empresa tanto ésta como el trabajador deberán recibir la resolución.

◆ **Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación.**

Se trata de proyectos que desarrollan estudios de necesidades formativas en distintos ámbitos, la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a los Planes de Formación, investigación, prospección, mejora y difusión de la formación continua. Estas acciones pueden ser solicitadas por cualquier entidad

siempre que se cumplan los objetivos de la convocatoria y tengan vinculación sectorial o territorial con el colectivo a quien va dirigida la acción. La vinculación la puede tener por sí mismo el solicitante o conseguirla mediante la firma de los anexos de vinculación.

Las Acciones Complementarias pueden ser solicitadas por la C.G.T. siempre que se cumplan los requisitos mencionados.

6. **¿Quién organiza y gestiona la formación continua y los fondos asignados?**

La Comisión Tripartita, FORCEM y INEM.

Órganos que intervienen en el seguimiento y control de los Acuerdos de Formación Continua y funciones de los mismos.

- **Comisión Tripartita** compuesta por Gobierno, Organizaciones Empresariales y Organizaciones Sindicales. Entre sus funciones están hacer un seguimiento del II Acuerdo de Formación Continua y de su eficacia, elaborar la propuesta de normativa para la convocatoria de ayudas y los criterios técnicos de valoración; y asigna los recursos financieros entre los diferentes **colectivos**. Acuerda la aprobación, denegación o archivo de las propuestas de resolución de las solicitudes emitidas por los diferentes Órganos del FORCEM, dando traslado del acuerdo a FORCEM y al INEM.

- **INEM**, comprueba y supervisa los expedientes de solicitud de ayudas, autoriza y transfiere las cantidades económicas, previa aprobación de la Comisión Tripartita y a propuesta del FORCEM y dicta las resoluciones de la Convocatoria de ayudas. El Director General del INEM, sobre la base de la propuesta de la Comisión Tripartita, resolverá sobre las solicitudes.

**Todas las reclamaciones, tanto de los interesados como de la Representación Laboral, se cursarán al Director General del INEM una vez hayan sido rechazadas por los organismos inferiores.**

- **FORCEM**, acuerda las propuestas de aprobación y/o financiación de las iniciativas de formación. Está formada por los siguientes Órganos:

**Patronato**, dirige la Fundación.

**Comisión Mixta Estatal de F.C.** Compuesta por 9 miembros de las organizaciones empresariales y 9 de las sindicales, acuerda las propuestas de aprobación y/o financiación de las iniciativas de formación a propuesta del FORCEM y notifica tanto su propuesta de aprobación como de denegación al INEM, que es quien la autoriza o deniega.

**Comisiones Paritarias Sectoriales**, estudia los Planes Sectoriales.

**Comisiones Paritarias Territoriales**, estudia los Planes Territoriales

LAS AYUDAS PARA LA FORMACIÓN CONTINUA SON FINANCIADAS POR TODOS LOS TRABAJADORES Y POR LOS FONDOS SOCIALES EUROPEOS, Y POR LO TANTO SON UN DERECHO TANTO DE LOS TRABAJADORES COMO DE LAS EMPRESAS. LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y EMPRESARIALES VELAN POR SU BUENA GESTIÓN Y POR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y NUNCA PODRÁN UTILIZARLAS NI EN BENEFICIO DE SUS ORGANIZACIONES NI DISCRIMINAR A LOS TRABAJADORES NO AFILIADOS O AFINES A SUS IDEAS.

**SON UN DERECHO DE TODOS LOS TRABAJADORES  
FINANCIADO POR LOS MISMOS.**

## **7. POSTURA DE LA C.G.T. SOBRE LAS AYUDAS A LA FORMACIÓN CONTINUA**

Los representantes de la C.G.T. deberemos de garantizar que todos estos procesos, en la medida de lo posible y contando con que toda la normativa parece estar realizada para todo lo contrario, cumplan los siguientes objetivos:

- **Información:** hacer llegar a todos los trabajadores los derechos que les amparan sobre la Formación Continuada, publicando convocatorias y plazos y facilitando información sobre recogida de impresos, etc..., cambiando o intentando cambiar la opinión difundida por las organizaciones mayoritarias de que estas ayudas son para sus afiliados y las dan ellas.
- **Control de Gestión:** velar porque la utilización de los fondos sea realmente para la mejora de la formación de los trabajadores y no para premios a la fidelidad a la empresa o a los sindicatos, ni para la financiación de congresos, reuniones, vacaciones, etc...
- **Garantizar la igualdad de oportunidades** en el acceso a dichas ayudas
- **Denunciar** ante los organismos pertinentes (Inspección de Trabajo, Dirección General del INEM o Juzgados de lo Social) cuantas **anomalías o arbitrariedades** se detecten, así como ante los propios trabajadores y la opinión pública.
- **Exigir la presencia en cuantos organismos tengamos derecho** (con arreglo a nuestra representación) al objeto de poder garantizar los objetivos anteriores.

## ANEXO I. TABLAS

- ☰ Gastos/Inversión en Formación Profesional Ocupacional
- ☰ Gastos/Inversión en Formación Profesional Continua
- ☰ Gastos/Inversión en Formación Profesional Reglada
- ☰ Gastos/Inversión en Formación Profesional de Adultos
- ☰ Participantes/Acciones Formativas en el periodo 97-98
- ☰ Evolución del Alumnado de Formación Profesional
- ☰ Algunos datos para el Balance

**GASTOS/INVERSIÓN EN FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL  
(En millones de pesetas) (\*)**

Acciones	1997	1998
	Presupuesto inicial	Presupuesto inicial
1. Instituto Nacional de Empleo	134.805	145.274
- Plan de formación e Inserción Profesional	86.845	95.812
- Escuelas Taller y Casa de Oficio	47.441	48.629
- Otras	519	833
2. Comunidades Autónomas	52.0184	54.164
- Acciones propias y/o programas operativos de la propia CC.AA	45.385	47.511
- Otras	6.699	6.653
<b>Total</b>	<b>186.889</b>	<b>199.438</b>

(\*) Los importes incluyen los totales de todos los capítulos de gasto, siempre referidos a los créditos presupuestarios inicialmente aprobados.

**GASTOS/INVERSIÓN EN FORMACIÓN PROFESIONAL  
CONTINUA (En millones de pesetas) (\*)**

Acciones	1997	1998
	Presupuesto inicial	Presupuesto inicial
1. Subsistema de Formación continua	61.532	94.611
2. Otras acciones de Formación continua con cargo a los Presupuestos Generales del Estado	79.446	83.189
3. Acciones de formación Continua con cargo a los Presupuestos de las Comunidades Autónomas	9.387	11.535
<b>Total</b>	<b>150.365</b>	<b>189.335</b>

(\*) Los importes incluyen los totales de todos los capítulos de gasto, siempre referidos a los créditos presupuestarios inicialmente aprobados.

## GASTOS/INVERSIÓN EN FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA

(En millones de pesetas) (\*)

Acciones	1997 Presupuesto inicial	1998 Presupuesto inicial
1. Ministerio de Educación y Cultura (1)	77.939	83.752
- Formación Profesional (ley 1970)	44.616	33.916
- Ciclo de Formación Profesional de Grado Medio (Ley 1990)	12.284	18.505
- Ciclo de Formación profesional de Grado Superior (Ley 1990)	15.848	23.862
- Garantía social	5.191	7.469
2. Comunidades Autónomas	141.655	152.543
- Formación Profesional (Ley 1970)	90.138	82.355
- Ciclo de Formación Profesional de Grado Medio (Ley 1990)	15.516	23.379
- Ciclo de Formación Profesional de Grado Superior (Ley 1990)	8.109	17.018
- Garantía Social	1.973	3.598
- Sin desglosar por CC.AA.	25.919	26.193
<b>Total</b>	<b>219.594</b>	<b>236.295</b>

(\*) Los importes incluyen los totales de todos los capítulos de gasto, siempre referidos a los créditos presupuestarios inicialmente aprobados.

(1) Incluye los créditos para el territorio MEC.

## GASTOS/INVERSIÓN EN FORMACIÓN PROFESIONAL DE EDUCACIÓN DE ADULTOS

(En millones de pesetas) (\*)

Acciones	1997 Presupuesto inicial	1998 Presupuesto inicial
1. Ministerio de Educación y Cultura (1)		
- Educación de adultos	9.978	10.205
2. Comunidades Autónomas		
- Educación de adultos	3.030	3.127
<b>Total</b>	<b>13.008</b>	<b>13.332</b>

(\*) Los importes incluyen los totales de todos los capítulos de gasto, siempre referidos a los créditos presupuestarios inicialmente aprobados.

(1) Incluye los créditos para el territorio MEC.

**PARTICIPANTES/ACCIONES FORMATIVAS  
EN EL PERIODO 1997-1998**

Acciones	1997	1998
	Presupuesto inicial	Presupuesto inicial
Estado	303.807	337.710
Comunidades Autónomas	458.322	387.486
FORCEM	1.470.000	1.560.000
Educación y cultura (formación reglada)	239.218	241.335
<b>Total</b>	<b>2.471.347</b>	<b>2.526.525</b>

**Evolución del alumnado de Formación Profesional**

Estudios	Curso Académico							
	91-92	92-93	93-94	94-95	95-96	96-97	97-98	98-99
<b>FPI</b>	474.156	440.236	407.734	360.253	301.472	232.113	169.340	68.950
<b>FPII</b>	401.645	423.322	440.049	432.178	410.912	369.369	310.110	220.269
<b>Módulos II</b>	5.188	9.392	14.392	21.442	29.457	48.609	75.806	117.434
<b>Módulos III</b>	8.605	12.960	16.187	22.490	32.285	54.465	80.110	110.292
<b>Garantía Social</b>				13.996	13.996	17.229	25.784	30.131
<b>Total</b>	<b>889.594</b>	<b>885.910</b>	<b>878.183</b>	<b>836.363</b>	<b>788.122</b>	<b>721.785</b>	<b>661.150</b>	<b>547.076</b>

**Algunos datos para el balance**

Como balance general el último curso 98-99 superó los 1.700 millones de pesetas en permisos de formación. Se impartieron en total 690.583 horas de formación, lo que supone una diferencia de 180.615 más que en el curso anterior. Un 70% de los permisos solicitados correspondía a hombres, y el 64% tenía entre 25 y 35 años. Poco más de la mitad eran ingenieros, peritos, licenciados, oficiales administrativos y oficiales de primera y segunda. Un 62 % pidieron ayudas para acceder a titulaciones de grado medio o superior y en un 58% de los casos, los trabajadores provenían de empresas con más de 1.000 empleados. Madrid, con un 19,79%, Cataluña, con el 12,28%, Andalucía, con el 14,285 y Valencia con el 8,75% con las comunidades con mayor número de iniciativas. Así mismo el sector del metal, con el 15,16%, seguido del comercio, con el 8,65, y la banca con el 7,76%, fueron los sectores con más participación.



# ANEXO AL B.I. n° 47

Sobre los informes emitidos  
por la Representación Sindical  
a la solicitud de las empresas  
de subvención a la FORCEM



Elaborado por:

**Sección Sindical de Argentina**

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

### **Normativa aplicable.**

-II Acuerdo Nacional de Formación Continua (II ANFC) BOE núm. 28 de 1-2-97 pág. 3251 y siguientes. Especial atención al Art. 15 apartados a) y c) (este último apartado es habitual que no su cumpla por parte de la empresa).

- Orden de 7 de mayo de 1997 por la que se establecen las bases reguladoras y los criterios para la concesión de ayudas de formación continua, con cargo a la financiación prevista en II Acuerdo Tripartito de Formación Continua BOE núm. 117 de 16-5-95 pág. 15380 y sig.

- Resolución de 18 de Febrero de 1998, de la Dir.Gen. del Instituto Nacional de Empleo, por la que se aprueba la convocatoria de ayudas de formación continua para los ejercicios 1998, 1999 y 2000. BOEnº44 de fecha 20-2-1998 pág. 6234 y sig.

- Resolución de 22 de Julio de 1999, de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, por la que se modifica la de 18 de febrero de 1998, que aprueba la convocatoria de ayudas de formación continua para los ejercicios de 1998, 1999 y 2000.

-(Aconsejable) Informe de fiscalización de la FORCEM por el Tribunal de Cuentas. BOE nú. 151 Suplemento de 25-6-99 pág. 47/191.

### **INFORME**

En este documento queremos exponer, bajo nuestro punto de vista y la experiencia del trabajo desarrollado por esta Sección Sindical, los aspectos en los que hay que incidir en la realización de estos informes.

#### **1.- Conveniencia de realizar dichos informes.**

El Plan de empresa será sometido a información de la representación legal de los trabajadores, de conformidad con el Art. 15a) IIANFC BOE 1-2-97:

- Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior.
- Orientaciones generales sobre el contenido del plan formativo (objetivos, especialidades, denominación de los cursos).
- Acciones formativas: Denominación y contenido.
- Calendario de ejecución
- Colectivos por categorías/grupos profesiones a los que se dirija el plan.
- Medios pedagógicos y lugares de impartición.
- Criterios de selección.
- Coste estimado del plan propuesto y subvención solicitada.

La representación legal de los trabajadores deberá emitir su informe en el plazo de 15 días desde la recepción de toda la documentación mencionada, transcurridos los cuales se entenderá cumplimentado el requisito.

En este sentido, hay que comentar que si no se realiza el informe en el plazo mencionado, la empresa cumple el trámite obligado para conseguir la subvención, no constando nuestros argumentos a ningún efecto. Entendemos que es responsabilidad nuestra, como sindicato y representantes de los trabajadores el hacer lo posible para que estos fondos se destinen

realmente a sus objetivos entre los que se encuentran "la mejora de la formación individual de los trabajadores" y "cumplir una función de promoción social que permita a muchos trabajadores evitar el estancamiento en su cualificación profesional, así como una función preventiva para anticipar las posibles consecuencias negativas de la realización de mercado interior europeo y para superara las dificultades que deben afrontar los sectores y las empresa en curso de reestructuración económica o tecnológica". (Introducción BOE 2-9-99)

Hay que reclamar, si la empresa no lo ha facilitado, el cumplimiento del apartado c) del artículo 15 del II ANFC (BOE 1-2-97) que dice:

**"c) Antes de iniciarse las acciones formativas, deberá remitirse a la representación legal de los trabajadores en la empresa la lista de los participantes en las mismas, así como las posibles modificaciones en su fecha de inicio, lugar de impartición u horarios, en relación al plan presentado inicialmente."**

Si no la empresa no cumple con este apartado, que es lo habitual, hay que especificarlo en el informe y denunciarlo a la Inspección de Trabajo.

## **2.- Valoración sobre la ejecución del Plan de Formación anterior o anteriores.**

En las solicitudes de subvención, las empresas suelen hinchar el nº de participantes y el nº de acciones formativas. Aludiendo BOE 2-9-99 punto 8-5a)"**5.-Para establecer la financiación del plan presentado se considerarán:**

**a)El grado de ejecución en convocatorias anteriores, pudiéndose limitar el importe de la ayuda a conceder en función de la capacidad de ejecución y gasto demostrada por el solicitante en planes del mismo sector y territorio en convocatorias anteriores."**

Por ello, aludiremos al % de acciones formativas que no se han efectuado y al % real de participantes que han realizado cada acción formativa.

## **3.- Valoración sobre las categorías de los participantes.**

Desglosar los participantes por categorías, en cada acción formativa y compararlo con el Plan de Formación que presentaron el pasado año o anteriores, ya que normalmente el nº de participantes de las categorías menos cualificadas es sensiblemente inferior con respecto al que habían propuesto para solicitar la subvención, aludiendo a:

BOE 2-9-99 punto **7.2** "Criterios de prioridad de las Comisiones Paritarias Sectoriales y

Territoriales., o en su defecto los que se incluyan en los siguientes bloques:

**b)** referidos a los trabajadores:

**Colectivos con mayores necesidades de formación."**

y en cuanto al objeto de la convocatoria, en el mismo BOE, Objeto: "Asimismo, de acuerdo con las prioridades de los Fondos Europeos; son objeto de esta convocatoria las acciones formativas cuyo fin sea la adaptación de los trabajadores y trabajadoras ocupados a las mutaciones industriales; en particular; las dirigidas a los que se encuadran en empresas de menos de 250 trabajadores, **tienen cualificaciones inadaptadas a las exigidas por los avances tecnológicos o los cambios en la organización de las empresas** o dificultades de igualdad de tratamiento en el empleo como en el caso de la mujer."

#### **4.- Obligaciones de la empresa en Convenio o Acuerdos sobre Becas o Acciones Formativas.**

BOE 2-9-99 punto 8.6 **Se comunicará a FORCEM si el solicitante o las empresas agrupadas están obligadas por Ley, Convenio Colectivo o cualquier otra disposición normativa a dedicar recursos económicos a la realización de formación a su empresa. En tal caso, la ayuda no podrá significar una minoración de los recursos económicos a dedicar, que podrán contemplarse como esfuerzo inversor del solicitante.**

Por tanto si solicitan subvención por acciones de este tipo debemos hacer constar el compromiso de la empresa en el convenio o acuerdo suscrito y aludir al apartado del BOE.

Ver porcentajes de esfuerzo inversor en mismo BOE punto 7.4.

#### **5.- ¿Contempla el Plan de Formación las necesidades de formación de los trabajadores.**

Uno de los objetos de la concesión de ayudas BOE 2-9-99 2 es: Objeto: "...si permite compatibilizar la mejora de la competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador."

Normalmente los planes de formación de empresa se elaboran atendiendo a las necesidades que las diferentes direcciones de zonas o departamentos manifiestan, sin tener en cuenta las necesidades formativas que tienen los trabajadores. Ante esto, nuestras propuestas se dirigen a solicitar una encuesta a los trabajadores con un catálogo de acciones formativas, al efecto de realizar un diagnóstico de las necesidades formativas de los trabajadores para el Plan de Formación y futuros, en el que no se contemplen exclusivamente las necesidades formativas manifestadas por las direcciones, sino también a las de los trabajadores evitando su estancamiento profesional; y a exigir que cualquier trabajador pueda realizar al menos un curso de su elección, si no es en el año, en un período razonable que proponga o acuerde con la empresa.

#### **6.- Criterios Generales de Prioridad**

Verificar las prioridades contenidas en el punto 7.1 BOE 7-2-99:

- a)** Contemplar la participación de las mujeres en las acciones de formación a desarrollar en función de su proporción en la plantilla de las empresas.
- b)** Contemplar la participación de trabajadores mayores de cuarenta y cinco años en función de su proporción en la plantilla de las empresas.
- c)** Contemplar la participación de trabajadores no cualificados en función de su proporción en la plantilla de las empresas."

#### **7.- Criterios de calidad:elementos del plan de Formación**

Además de lo referido en el punto 5 en cuanto a Diagnóstico de las necesidades formativas, resaltar si no existe evaluación de las acciones (si existe que la faciliten), y por tanto señalar que no se adoptan las medidas oportunas de control de la formación que imposibilita una buena gestión de los recursos, evitando, en la práctica, el mejor aprovechamiento de estos fondos públicos.

En cuanto a resultados esperables, se debe comentar, si es el caso, que al ser los criterios de selección de los participantes, exclusivamente por decisión empresarial, se propicia un mal ambiente laboral al considerar los trabajadores que la participación en los cursos como un premio a cambio de la dejación de derechos (como prolongación de jornada, asunción de funciones correspondientes a categorías superiores, etc.) en lugar de corresponder un derecho de todos los trabajadores a formarse, además de incumplir los objetivos contemplados en la Convocatoria del BOE.. Esto, además, alimenta la sensación en los trabajadores de la empresa de que "se malgastan" estos fondos públicos, con la agravante de que, en este caso, se utilizan los fondos que se descuentan a cada trabajador como cotización desempleo formación profesional..

## **8.- Relación entre participantes y trabajadores que reciben formación.**

Normalmente, muchos de los técnicos o personal con categorías superiores realizan más de un curso, mientras que los de categorías con menor cualificación no realizan ninguno. Estudiar los datos y sacar porcentajes. Intentar sacar porcentajes de trabajadores con menor cualificación que no han recibido formación en los años anteriores, e insistir en una mejor distribución de los fondos (además, los cursos para técnicos suelen ser mucho más caros que los destinados a las categorías con menor cualificación).

## **9.- Horario de los cursos.**

Verificar que el horario real de los cursos es el que figuraba en la solicitud anterior o el que se ha facilitado a la FORCEM:

88- Recordemos que según Art. 15 c) del II ANFC BOE -1-2-97 (Punto 1 del informe), la empresa tiene obligación de comunicar a la representación de los trabajadores, además de los participantes y las fechas, **el horario** de los cursos previo a la realización de los mismos.

88- Por los cursos que se realicen fuera del horario de trabajo, hay que comprobar que la empresa no considere:

- 1) Los salarios de los trabajadores, así como la cuota patronal de aquellos participantes en acciones formativas que se celebren en horario laboral,
- 2) El lucro cesante en términos de beneficio empresarial por el trabajo dejado de desarrollar en el tiempo ocupado en acciones formativas que se celebren en horario laboral, como esfuerzo inversor, que sólo podrán incluirse en ese capítulo si las acciones formativas se realizan en el horario laboral **BOE 2-9-99 punto 6.3.**, a no ser que estas horas fuera de la jornada se compensen con tiempo libre, o se retribuyan como establece el TSJM Rec. Supl. 3550/92 sobre Conflicto Colectivo Sentencia nº 78 de 13-10-1992 declarando

I. Que el tiempo efectivo de trabajo dedicado a intervenir en convenciones, congresos y reuniones de trabajo fuera de la jornada ordinaria debe tener la consideración de horas extraordinarias a todos los efectos.

**II. Que el tiempo invertido en recibir formación a cargo de la empresa fuera de la jornada de trabajo ordinaria debe tener la consideración de tiempo de presencia retribuable, aunque no como horas extraordinarias ni computable al efecto del número máximo de las mismas.**

De estos aspectos se informará a la FORCEM para que lo tenga en cuenta en dos vertientes:

- Para que lo investigue en las justificaciones de la subvención concedida en el plan anterior y lo tenga en cuenta a efectos de la propuesta de liquidación al INEM de la ayuda recibida Art. 15 BOE 2-9-99 y a efectos de pedir el Reintegro de la ayuda otorgada Art. 14 BOE 2-9-99 y a todos los efectos de comprobación, seguimiento y control técnico previstas en la Legislación del Tribunal de Cuentas.
- Para que se tenga en cuenta en relación con el Plan presentado a fin de desestimar estas partidas del esfuerzo inversor, a no ser que la empresa se comprometa documentalmente a realizar los cursos en horario ordinario de trabajo o compensar con tiempo libre el tiempo dedicado fuera del horario ordinario.

88Si los cursos se realizan fuera de la jornada ordinaria de trabajo hay que alegar la discriminación que supone para los trabajadores que no alargan la jornada, que en la práctica, cumpliendo el horario pactado en el convenio colectivo no tienen acceso al derecho a la formación en la empresa.

## **Resumen de los puntos 7 y 8 de la Convocatoria de ayudas de Formación Continua para el 2000 BOE de 02.09.1999**

### **7.- Valoración de los Planes de Formación**

**7.1** Criterios generales de prioridad: Se tendrán en cuenta con carácter preferente los planes que tengan las siguientes características:

- a)** Contemplar la participación de las mujeres en las acciones de formación a desarrollar en función de su proporción en la plantilla de las empresas.
- b)** Contemplar la participación de trabajadores mayores de cuarenta y cinco años en función de su proporción en la plantilla de las empresas.
- c)** Contemplar la participación de trabajadores no cualificados en función de su proporción en la plantilla de las empresas.

Estos criterios tendrán un peso del **15% de la valoración total**.

**7.2** Criterios de prioridad de las Comisiones Paritarias Sectoriales y Territoriales., o en su defecto los que se incluyan en los siguientes bloques:

- a)** referidos a las empresas:  
Estar dirigidos a la formación de trabajadores en empresas de 250 o menos trabajadores en plantilla. Tendrán especial consideración las empresas de 25 o más trabajadores.

Especiales situaciones de las empresas (actividades en declive, emergentes, en proceso de desarrollo...).

**b)** referidos a los trabajadores:

Colectivos con mayores necesidades de formación.  
Adaptación de los puestos de trabajo a la evolución del sistema productivo.

**c)** referidos al plan de formación

Formación dirigida a cualificaciones escasas del mercado.  
Lugar de impartición.  
Mejora de la gestión, especialmente de la PYME.

**d)** referidos al sector o territorio.

Estos criterios tendrán un peso del **40% de la valoración total**.

**7.3** Criterios de calidad:

**a)** Elementos del plan: Plan estratégico de Recursos Humanos.

Diagnóstico de las necesidades formativas.  
Objetivos del Plan de Formación.  
Resultados esperables del plan de formación.  
Evaluación del plan de formación.  
Coherencia del plan de formación.

**b)** especificaciones de las acciones formativas:

Definición de los objetivos de las acciones formativas.  
Definición de los resultados esperables de las acciones formativas.  
Contenidos de las acciones formativas.  
Medios didácticos y material previsto.  
Mecanismos de seguimiento y control.  
Certificación de las acciones formativas.

Estos criterios tendrán un peso del **35% de la valoración total**.

**7.4** Criterio de esfuerzo inversor. -

a) Planes para plantilla entre 1 y 50 trabajadores:	5%
b) Planes para plantilla entre 51 y 100 trabajadores:	10%
c) Planes para plantilla entre 101 y 250 trabajadores:	15%
d) Planes para plantilla de más de 250 trabajadores:	25%

Se entenderá por esfuerzo inversor el porcentaje que representa el aporte privado respecto al coste total del Plan. La relación entre el aporte privado y la subvención solicitada deberá mantenerse respecto de la subvención concedida.

Estos criterios tendrán un peso del **10% de la valoración total**.

## RESUMEN

### 7.1 Criterios generales de prioridad

Estos criterios tendrán un peso del **15% de la valoración total.**

### 7.2 Criterios de prioridad de las Comisiones Paritarias Sectoriales y Territoriales., o en su defecto las especificadas en este punto

Estos criterios tendrán un peso del **40% de la valoración total.**

### 7.3 Criterios de calidad:

Estos criterios tendrán un peso del **35% de la valoración total.**

### 7.4 Criterio de esfuerzo inversor.-

Estos criterios tendrán un peso del **10% de la valoración total.**

## 8. Financiación

**8.1** FORCEM determinará el coste financiable del plan de formación en función de los participantes, horas y costes de cada acción formativa. Estas variables indicativas se ajustarán, salvo justificación expresa y demostrativa de valores superiores, a los siguientes límites de referencia:

- 1.- Un plan no podrá dirigirse a más del 20% de la población ocupada en el sector y/o territorio correspondiente.
- 2.- Se limitará a cuarenta horas por trabajador y cien horas por participante como medias del conjunto del plan.
- 3.- Se limitará a doscientas setenta horas por participante en cualquiera de las acciones formativas.
- 4.- Los grupos de cada acción formativa, en aquellas que sean presenciales, tendrán un máximo de 30 participantes, y en las acciones de formación a distancia, a los efectos tutoriales, tendrán un máximo de 100 por tutor.

El coste financiable por hora y participante se ajustará a 3.000 Ptas., como máximo, en acciones presenciales; a 1.000 Ptas., como máximo, en acciones a distancia, y a 1.500 Ptas, como máximo en acciones con ambas modalidades. Asimismo, la financiación resultante no superará las 1.500 Ptas. por hora y participante como media del conjunto del plan aprobado.

5.- Para establecer la financiación del plan presentado se considerarán:

- a) **El grado de ejecución en convocatorias anteriores, pudiéndose limitar el importe de la ayuda a conceder en función de la capacidad de ejecución y gasto demostrada por el solicitante en planes del mismo sector y territorio en convocatorias anteriores.**
- b) Los resultados comprobados y reflejados en informes definitivos de procesos de verificación, no pudiendo acceder a financiación aquellos solicitantes para los que se hubiera constatado en los mismos un nivel de incidencias superior al 50 por 100 de la ayuda certificada.

**8.2** De la determinación de la financiación.- La financiación de los planes se fijará de acuerdo con los elementos siguientes:



- a) Plantilla de los planes de empresa o agrupados.  
Cuando una empresa participe en varios planes, su plantilla se dividirá entre ellos en proporción al número de participantes asignado a cada plan.
- b) Valoración técnica del plan en función de los elementos del punto 7 anterior.

**8.3** La financiación que se conceda a todos los planes contemplado en esta convocatoria tendrá el carácter de **ayuda máxima financiera a los presupuestos que sustentan** los planes de formación propuestos y, en su caso, aprobados.

**8.4 La ayuda que se otorgue compensará total o parcialmente cada uno de los costes relativos al plan de formación aprobado**, sin que pueda exceder el coste financiable de las acciones formativas aprobadas o, en su caso, de la ayuda solicitada.

Se considerarán costes financiables los soportados por el solicitante por los siguientes conceptos:

- a) Retribuciones de formadores internos y externos (salarios, seguros sociales, dietas, gastos de locomoción y en general los costes imputables a los formadores en el ejercicio de las actividades de preparación, impartición tutoría y evaluación de las acciones).
- b) Los gastos de amortización de equipos didácticos ó alquileres.
- c) Gastos de preparación de medios didácticos y/o adquisición de materiales didácticos.
- d) Los gastos en bienes consumibles utilizados, incluyendo el material de protección y seguridad.
- e) Los alquileres o gastos de amortización de aulas, talleres o superficies utilizadas.
- f) Seguro de accidentes de participantes.
- g) Gastos de transporte, manutención y alojamiento de los participantes.  
Asimismo, se considerarán costes financiables los de personal de apoyo al plan formativo, tanto interno como externo y todos los necesarios para su gestión y ejecución, siendo como máximo en los planes de empresa de un 20% y de los agrupados e intersectoriales de un 30% sobre el total de los apartados a), b), c) y d) anteriores.
- h) En el caso de planes agrupados e intersectoriales los gastos de publicidad para la organización y difusión de los mismos, sin exceder el 5% del total de los apartados a), b), c) y d) anteriores.
- i) Otros costes: Hasta un 10% de la suma de los apartados anteriores para cubrir gastos tales como agua, gas, electricidad, mensajería y teléfono, material de oficina, vigilancia, limpieza y otros.

**8.6 Se comunicará a FORCEM si el solicitante o las empresas agrupadas están obligadas por Ley, Convenio Colectivo o cualquier otra disposición normativa a dedicar recursos económicos a la realización de formación a su empresa. En tal caso, la ayuda no podrá significar una minoración de los recursos económicos a dedicar, que podrán contemplarse como esfuerzo inversor del solicitante.**

**8.7** Se comunicará a la FORCEM cualquier ingreso adicional a la cantidad solicitadas que se haya pedido o, en su caso obtenido, con ocasión de la realización del Plan.

**8.8** El beneficiario deberá justificar, al menos los costes correspondientes a la subvención concedida, junto con los correspondientes al esfuerzo inversor comprometido.

**8.9** El beneficiario de la ayuda está obligado a reflejar de forma específica en su contabilidad los asientos contables referidos al plan de formación.