



Las perspectivas de crecimiento de la economía española continúan siendo positivas, con alzas del PIB previstas para 2017 que superan el 3,2% en muchas de las estimaciones oficiales y el pronóstico de continuidad de dicha tendencia positiva, si bien a un ritmo más moderado, en los años sucesivos.

Estas predicciones han reavivado el recurrente debate sobre el patrón de crecimiento de la nuestra economía. Sin pretender entrar en un detallado análisis sobre un modelo tan idiosincrático como el español, resulta particularmente llamativa la escasa aportación del factor productividad al crecimiento de la economía española que, según el Banco de España, difícilmente superará este año el 0,5%.

Una debilidad que ha constituido la tónica a lo largo de las últimas dos décadas en nuestro país y que resulta significativa por cuanto el aumento de la productividad es, sin duda, la variable más relevante para mejorar el bienestar de un país. En palabras de Paul Krugman, Premio Nobel de Economía en 2008: «La capacidad de un país para mejorar su nivel de vida con el transcurso del tiempo depende casi por entero de su capacidad de aumentar la producción por trabajador».

En efecto, España no está en la posición que debería corresponderle en términos de productividad. Según un reciente informe sobre competitividad del Foro Económico Mundial, nuestro país ocupa en 2017 la posición número 44 de 130 países (la penúltima de la Unión Europea, sólo por delante de Grecia), empeorando además su clasificación en dicho Ránking Mundial del año 2016, en la que figuraba en el puesto 32.

El indicador utilizado por los autores del estudio, compuesto de diversas variables, señala que uno de los principales problemas que lastran nuestra competitividad es una inadecuada cualificación de los trabajadores respecto de las necesidades empresariales.

Si se entiende por productividad la relación que existe entre los bienes y servicios que producimos y los factores que intervienen para ello, lógicamente, entre el capital, las materias primas, la I+D, el mercado laboral, el entorno regulatorio, y demás componentes, el capital humano (y, por tanto, su cualificación profesional), juega un papel primordial y destacado.

El desarrollo del capital humano es, por tanto, un reto mayúsculo que España ha de atender urgentemente

Conscientes de ello, ya en el año 1993, las Organizaciones Empresariales y Sindicales crearon un Sistema de Formación basado en el diálogo social y desarrollado con la participación de los propios interlocutores sociales, que supuso para todos los factores de la empresa un cambio de paradigma fundamental al asumirse desde entonces la formación como un instrumento de gestión de primer orden y un capítulo esencial de la inversión de las empresas.

Así, si antes de 1992 los trabajadores pagaban directamente la formación de sus bolsillos, los fondos para formación que desde 1993 aportan empresas y trabajadores a través de la cuota de FP (cuya recaudación supera la cifra de 35 mil millones de euros hasta la fecha, de los que únicamente se les ha retornado, en el mejor de los casos, un 58% para realizar formación), han permitido incrementar el número de participantes formados desde los 294 mil en los inicios del sistema, hasta los más de 5 millones de trabajadores anuales que llegaron a formarse estos años atrás. Actualmente, una de cada tres personas activas recibe formación cada año.

Al margen de lo positivo de estos resultados desde el punto de vista cuantitativo, el sistema creado por los interlocutores sociales, que ha reforzado el diálogo social y la negociación colectiva sectorial en los diferentes ámbitos, ha maximizado la eficacia de los fondos invertidos y ha resultado esencial para ampliar los conocimientos de la mano de obra y abrir la puerta a la implantación y aprovechamiento de nuevas tecnologías a lo largo de este largo periodo, mejorando de ese modo la competitividad de las empresas del conjunto del sistema económico español y, muy especialmente, de las PYME, aunque siga habiendo aún un amplio margen de progreso.

Ello explica también el significativo incremento observado hasta hace poco del número de empresas que bonifican su formación, que pasó de unas 33 mil durante el primer año (2004), a un total de 479 mil empresas en el 2013 (año de máxima participación), lo que demostraba su creciente aceptación en el ámbito productivo.

En cualquier caso, ese exitoso modelo de Formación Profesional para el Empleo era, como todo, susceptible de cambios, una constatación compartida tanto por el Gobierno, como por las organizaciones Empresariales y Sindicales. Lo que ha diferenciado a unos y otros ha sido la dirección en que dichos cambios debían encauzarse.

De hecho, el Gobierno inició en 2012 una progresiva reforma del Sistema, fruto de la cual en 2015 se consagró, sin el consenso que históricamente había caracterizado la relación entre ambas partes que permitió firmar sucesivos Acuerdos con diferentes Gobiernos desde 1992, un nuevo modelo, en el que los agentes sociales, empresas y trabajadores perdieron el protagonismo que antes atesoraban.

Consecuencia, en gran parte, de este hecho, y por otras muchas ineficiencias e importantes errores en los planteamientos de base del nuevo modelo (que merecen ser analizados aparte), lo cierto es que los resultados de la reforma del 2015 están siendo negativos tras más de dos años de vigencia. Y probablemente irán a peor si no se corrigen a tiempo, como demuestra la notable disminución, del 22% desde 2014 hasta la fecha, en la formación programada por las empresas (antigua “formación de demanda”).

Dicha tendencia se agrava y resulta particularmente preocupante en el caso de las pequeñas empresas (entre 10 y 49 trabajadores) y microempresas entre 1 y 9 trabajadores), que nutren casi la totalidad de nuestro tejido productivo y que, sin embargo, aprovechan los recursos disponibles para formación de manera muy inferior a como lo hacen las empresas de mayor tamaño, con el déficit en términos de competitividad que este factor acarrea para nuestra economía.

El reciente informe anual “Formación en las Empresas 2016” de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo así lo corrobora, pues dicho estudio revela que únicamente el 51,2% las empresas entre 10 y 49 trabajadores realizaron formación bonificada ese año (aún menos que el 55,6% del ejercicio anterior). Por su parte, sólo un exiguo 18,5% de empresas de menos de 10 trabajadores realizaron formación en 2016 (vs. la cifra del 23,4% del año anterior).

Como conclusión, la mejora de la formación de las empresas en nuestro país, sobre todo de las pequeñas empresas y microempresas, pasa necesariamente por introducir nuevos cambios en el modelo que lo hagan verdaderamente accesible para este tipo de empresas.

La flexibilización y liberalización del modelo supondría un gran avance, pero la predominancia de empresas de reducido tamaño en nuestro país, exige también que se contemplen a su vez actuaciones de apoyo específicas para las pequeñas empresas y microempresas, sustentadas en la negociación colectiva y con un enfoque sectorial que garantice que la formación se adecua a las necesidades reales de las empresas.

Sólo así España podrá contar con un capital humano que utilice eficazmente el trabajo y mejore, en consecuencia, los bajos niveles de productividad que hoy día presenta nuestro país.

Acuerdos para mejorar la formación en las Pymes