

Ofrecer formación de calidad, útil y aplicable no puede reducir a las empresas a meros espectadores-financiadores sin que puedan influir sobre los contenidos y las competencias de las que luego deben dotar a sus trabajadores.

Solo sobre la determinación de unos objetivos cabe diseñar sistemas formativos realmente útiles económica y socialmente. Para después, definir como debe financiarse y cuál es la mejor fórmula para proporcionarla de la manera más eficiente para los educandos en primer lugar y para los que finalmente, en el ámbito de la empresa favorecerán que esa formación se aplique y rentabilice.

Articular la formación con el mercado laboral, asociarla al empleo, debería ser el primer objetivo de esa colaboración de todos los actores implicados. Y ello en todos los segmentos formativos, la formación, profesional, la formación de los trabajadores ocupados, la formación dual, los sistemas de prácticas y aprendizaje en las empresas y la formación superior en grado, máster y doctorado.

Ese nuevo y deseable esquema, debe suponer incorporar a la actual visión reglada de la formación enfoques prácticos que contemplen la perspectiva productiva de las empresas para ir más allá y enriquecer lo meramente escolar.

Para ello será imprescindible implicar a las empresas y a los trabajadores y a los interlocutores sociales que los representan, mucho más allá de la financiación, a la definición de los objetivos de cualificación y empleo y a la determinación de las formas concretas de alcanzarlos. Fijar objetivos realistas, concretos y adaptados a las necesidades presentes y futuras de la producción, aplicarlos a programas e itinerarios y evaluar de manera imparcial los resultados obtenidos garantizará la utilidad del sistema y permitirá ajustarlo a demandas económicas y sociales cambiantes.

Este sistema de formación exige una concepción integrada que evite duplicidades y contraproducentes competencias sectoriales y territoriales, racionalice costes, gane en eficacia y aumente la transparencia, muy especialmente en lo que se refiere a la financiación para evitar que se siembren dudas y se perjudique la imagen de lo que ha funcionado bien contribuyendo a impulsar la transformación económica y el despegue social en España.

Como telón de fondo de estas líneas de acción en el ámbito de la formación no debe olvidarse la visión económica y de rentabilidad, para racionalizar el esfuerzo que en ella invierte el conjunto de la sociedad y porque constituye un factor decisivo para mejorar la competitividad y para crear y mejorar la calidad del empleo.

En segundo término, la propia formación, profesionalizada y con racionalidad económica, puede ser un sector de actividad competitivo e, incluso, exportable que añada masa crítica de calidad al tejido económico.

Por último, como en toda actividad, es imprescindible que la formación viva en un clima de seguridad jurídica y de previsibilidad y de reducidas limitaciones y mínima burocratización para que el esfuerzo de los actores implicados se aplique a mejorar realmente su utilidad y la cualificación y la empleabilidad de los trabajadores.

En ello se juega buena parte de nuestro éxito económico y de nuestro bienestar social.

***Las empresas necesitan una formación
con perspectiva productiva***

COYUNTURA LABORAL

PANORAMA GENERAL

En enero de 2020 dentro de los convenios registrados priman, como es lógico, las revisiones salariales. Respecto a igual período de 2019, el 53,68% de los trabajadores cubiertos por convenio, tenía ya pactadas sus condiciones laborales para 2020, superando tanto el porcentaje de convenios, como el de trabajadores y el de empresas que se registró en igual período de 2019.

El incremento salarial medio pactado en dichos convenios es del 1,98% para 5.902.605 trabajadores.

CEOE y Cepyme advierten en un comunicado de prensa de 19 de febrero, que la reforma de la subcontratación que propone el Ministerio de Trabajo desborda la esfera de lo laboral y de llevarse a efecto impactaría de forma negativa en el modelo productivo, ocasionando graves consecuencias para el tejido empresarial y el empleo, de forma que no puede ser secundada por dichas organizaciones empresariales.

La Comisión Europea, en su último informe de evaluación de los desajustes de las economías de la Unión Europea y los avances realizados en la reformas encomendadas a los Estados, pide al Gobierno español que "sería importante que toda nueva medida solo se adopte tras una cuidadosa evaluación de su posible impacto y que se preserven los logros de las reformas (laborales) anteriores".

La Comisión defiende la reforma laboral de 2012, "ha desempeñado un papel importante en la promoción de la recuperación económica basada en la elevada creación de empleo".

El número de desempleados registrados en el SEPE subió en enero en 90.248 personas, la cifra más alta de incremento del desempleo en el mes de enero desde 2014.

Los datos de afiliación a la Seguridad Social reflejan una bajada respecto al mes de diciembre en 244.044 personas.

Hasta el 30 de noviembre (último dato disponible), según datos del Ministerio de Trabajo, se comunicaron 282 expedientes de regulación de empleo que afectan a 1.933 empresas y 77.359 trabajadores, un 23,54% de trabajadores más que en igual mes de 2019.

RELACIONES LABORALES

Negociación colectiva

En enero de 2020, según datos de la Estadística de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, se registraron 2.085 convenios colectivos, que afectan a 741.863 empresas y 5.904.928 trabajadores, el 53,68% de los cubiertos por convenios con variación salarial pactada para este año, superándose el número de convenios de empresas y de trabajadores respecto a las cifras de 2019.

Del total (2.085) de convenios registrados, 2.078 eran convenios que estaban en revisión para este período de efectos económicos.

Priman las revisiones, dado que a mediados del mes de marzo de 2015 se realizó un cambio en el registro de las variaciones salariales en REGCON, haciendo obligatorio que se incorporen las revisiones salariales anuales, cuando éstas eran conocidas y figuraban en el texto del convenio, en el momento que las comisiones negociadoras inscribían los textos de los convenios. De esta forma a inicios de año se activan, a efectos estadísticos, todas las revisiones salariales ya incorporadas en convenios plurianuales registrados en años anteriores.

Convenios nuevos firmados en enero solo había 7, que afectaban a 2.323 trabajadores.

La jornada laboral media pactada era de 1.752,74 horas anuales.

La variación salarial pactada en las negociaciones que despliegan efectos económicos en 2020, registradas hasta 31 de enero, 2.085 en total, se sitúa en el 1,98%, en tanto que los convenios firmados en 2020, siete en total, registran un incremento salarial del 2,44% aplicable a 2.323 trabajadores.

Teniendo en cuenta que el registro de convenios ese cierra a efectos estadísticos habitualmente 18 meses después de terminar el año, los datos de 2020 se cerrarán en junio de 2022. Esto determina que, con los convenios registrados hasta este momento, los datos sobre variación salarial son muy provisionales.

Predominio absoluto de los convenios en revisión. El incremento salarial medio es del 1,98%.