



En este segundo semestre de 2023 en el que España asume la Presidencia del Consejo de la Unión Europea y en un año señalado como el Año Europeo de las Competencias, se está agravando paulatinamente la situación de la formación profesional en el trabajo en nuestro país, clave para la innovación, el desarrollo tecnológico, la digitalización, la sostenibilidad, la productividad de las empresas y la competitividad global de nuestra economía.

Las dificultades que las empresas, muy especialmente las industriales, tienen para contratar por falta de trabajadores cualificados, se han convertido ya en un problema estructural que afecta gravemente a la competitividad de un gran número de sectores de actividad.

En ese problema que está lastrando el eficaz aprovechamiento de los fondos europeos, retrasando la recuperación y comprometiendo el futuro de segmentos de actividad claves, no es ajeno el deterioro del modelo español de formación para el empleo, tanto de ocupados como de desempleados que funcionó eficazmente con un sistema de bonificaciones a la formación obligatoria para las empresas.

En los últimos siete años el sistema ha generado un remanente de 5.971 millones de euros no gastados, mientras las empresas han dejado de bonificarse 909 millones de sus créditos disponibles, de modo que entre 2014 y 2022 han sido 127.900 las empresas que han dejado de utilizar las bonificaciones a la formación a las que tenían derecho. En paralelo, apenas un 8 por ciento de los desempleados reciben formación a través del sistema.

Es evidente que el sistema no funciona y no lo hace por numerosas razones que van de la propia concepción de la formación como una política activa de empleo, cuando debe ser un derecho y una obligación reconocida en la negociación colectiva, hasta la obsolescencia de un marco legal y reglamentario agotado que quita a los agentes sociales capacidad de decisión sobre una cuestión en la que son los verdaderos conocedores de los problemas y sus soluciones, y que es decisiva para el desarrollo de la actividad productiva y capital para el clima laboral y social en las empresas.

La burocratización y la rigidez del sistema que obstaculizan el desarrollo de la formación sin mejorar su calidad o aumentar su cantidad, la ruptura del sistema de caja única y cuota obligatoria finales, que favorecía la eficiencia y el nivel técnico de la formación y la creciente falta de seguridad del sistema de bonificaciones a la formación obligatoria en las empresas a pesar de que esta es cada vez mayor y más compleja, agravan la situación, muy especialmente en las Pymes que son la inmensa mayoría de las empresas españolas.

Mientras tanto empresas y trabajadores siguen pagando la cuota –un 0,6 y un 0,1 por ciento de la masa salarial, respectivamente– pero ven como se reducen las posibilidades reales de utilizarla para desarrollar la formación que necesitan para mejorar e incluso mantener su actividad.

Solo en 2022, se recaudaron 2.556 millones de euros a través de la cuota finalista de formación, el 85 por ciento aportado por las empresas y el 15 por ciento restante, por los trabajadores. Y todo ello cuando, paradójicamente, existe más formación obligatoria por ley o por convenio, y menos posibilidades de utilizar lo recaudado por la cuota para financiar la formación.

El, ahora en peligro, sistema de bonificaciones a la formación obligatoria, se ha venido aplicando en España a las empresas que deben hacer este tipo de formación por mandato normativo o de convenio colectivo, en áreas transversales como la prevención de riesgos laborales, y sectoriales como los trabajos en altura o con alta tensión.

Esas bonificaciones de la formación obligatoria se han venido admitiendo por el Ministerio de Trabajo, el SEPE, la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo y la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, desde su implantación en 2004, por entender que estaban plenamente incluidas en el sistema de formación para el empleo y reconocidas como tales en los informes jurídicos del Ministerio y de la Fundación.

Pero ahora el cambio de criterio incluso se pretende aplicar, en algunos casos, con efecto retroactivo y exigencia, incluso, de intereses y sanciones, lo que afecta gravemente a la seguridad jurídica de las empresas, en especial de las Pymes.

Corregir esta situación y restablecer la seguridad jurídica de las empresas con medidas normativas y administrativas urgentes va más allá del ámbito formativo y de las cualificaciones, y afecta al núcleo de

nuestro sistema económico a la productividad de las empresas, las posibilidades de desarrollo laboral de los trabajadores y la competitividad del país.

Nadie pone en duda que el futuro de las sociedades depende del desarrollo de productos y servicios innovadores, y del grado en que la investigación se traslade al mercado y sea capaz de responder a las necesidades de una amplísima gama de empresas, muchas de ellas Pymes, para llevar a la sociedad a sus hallazgos y desarrollos.

Pero, ninguno de esos ejes de desarrollo tendrá reflejo en la actividad de las empresas sin un personal técnico y una mano de obra bien formados, sin los que la inversión en investigación, desarrollo e innovación se convierte en estéril.

El conjunto de la economía y especialmente la Industria, han elevado y siguen elevando su grado de tecnificación, incorporan mayor componente tecnológico y más exigencias de calidad en sus productos y servicios. Y todo ello plantea exigencias crecientes de Formación.

Un sólido sistema de formación en todos sus escalones, asegura la competitividad del sistema productivo. Y en esa competitividad reside la sostenibilidad del sistema de protección social y sus posibilidades de contribuir a la solidaridad global.

Escuchar a los distintos sectores para ajustar la oferta formativa a las especificidades y necesidades de las empresas en cada segmento de actividad daría sin duda frutos en términos de empleo y actividad y permitiría superar el desfase existente entre los contenidos de los sistemas educativos y las necesidades reales de las empresas, que aleja la formación de la evolución real de la economía productiva y de las nuevas tecnologías.

La formación debe también dar respuesta a la carencia de profesionales cualificados que se sufre, especialmente la Industria, por la pérdida de interés para los jóvenes de profesiones y oficios tradicionales, lo que agrava el problema de la deslocalización y no solo de la producción o de determinados procesos, sino de las propias empresas.

La Formación Profesional de calidad debe convertirse en un objetivo político y en una exigencia social, para que empresas y trabajadores puedan adaptarse a entornos competitivos y laborales cada vez más cambiantes y exigentes.

Pero la Formación Profesional, no es solo un instrumento para aprovechar el cambio económico y tecnológico y la globalización en curso, es también un factor de promoción social y personal, de fomento de la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de aquellos que pertenecen a los grupos específicos menos favorecidos, de integración y de cohesión social.

Hoy, la formación -continua, para el empleo y profesional- se encuentra en una gravísima situación y exige una urgente y profunda reforma basada en el diálogo social, para que quienes mejor conocen los problemas, las necesidades y el ámbito en el que las soluciones deben aplicarse, sean decisivos en su desarrollo y aplicación.

La formación para el empleo exige una reforma profunda y urgente