



El pasado 20 de octubre, Cádiz acogió la jornada del Observatorio Industrial del Metal organizada por la Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo, FMF, en la que se presentó el Plan Integral de Formación para el Sector del Metal en España, elaborado por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal, CONFEMETAL.

En la jornada también se presentaron los estudios “Diagnóstico del sistema integral de salud laboral de las personas trabajadoras” y “Nuevas formas de trabajo y distribución de jornada en el sector del metal” elaborados, respectivamente, por CCOO Industria y la Federación de Industria, Construcción y Agro, UGT FICA, que participan con CONFEMETAL en el Observatorio Industrial del Metal.

Además, la jornada sirvió para lanzar la Tarjeta Profesional del Metal, TPM, un documento que expedirá la FMF a los trabajadores para acreditar su cualificación, formación, experiencia y trayectoria laboral en el Sector del Metal, y su categoría o grupo profesional.

LA TPM será un instrumento clave para mejorar la formación y las cualificaciones en el Sector, y, con ello, mejorar la empleabilidad, la productividad y la competitividad de las empresas. En paralelo, favorecerá la movilidad laboral dentro del Sector, contribuirá a delimitarlo y estructurarlo, y reforzará un sentido de pertenencia de trabajadores y empresas. Por último, la extensión de la Tarjeta Profesional del Metal permitirá avanzar sustancialmente en aspectos como la seguridad y la prevención de riesgos laborales.

El “Plan Integral de Formación para el Sector del Metal en España” elaborado por CONFEMETAL se centra en la adaptación de las capacidades de los trabajadores a la transformación en los sistemas de producción y distribución de bienes y servicios, uno de los mayores retos a los que se enfrentan la Industria, los Servicios, la Tecnología y el Comercio del Metal.

Las exigencias derivadas de la transformación digital, la sostenibilidad medioambiental, la inclusividad, la economía circular, inciden directamente en las necesidades de formación y cualificación que, en un Sector del Metal en vanguardia de los avances técnicos y tecnológicos, se convierten en ineludibles y trascienden al conjunto del sistema productivo para cuyo desarrollo el Sector del Metal es clave.

El Plan analiza necesidades de competencias, objetivos de aprendizaje y criterios de realización tanto en el caso de las funciones técnicas (Industria, Mantenimiento e instalaciones, Talleres, Comercio) como transversales (Administración y Gestión, Comercio y Marketing, Seguridad y Salud en el Trabajo, Información Telecomunicaciones y Datos), identificados por las empresas como prioritarios para adelantarse a la evolución previsible del sector.

El Plan identifica 359 acciones formativas diferentes, de las que 291 pertenecen al fichero de especialidades del Sistema Nacional de Empleo (81 por ciento) y 68 son nuevas especialidades que se consideran necesarias (19 por ciento). El conjunto de acciones se dirige potencialmente a 40.962 alumnos con una previsión global de 2.269.245 horas de formación y una duración media de las acciones formativas de 53,9 horas.

Las acciones se engloban en ocho áreas formativas y 35 subáreas que reflejan la complejidad del sector y el esfuerzo realizado para que la planificación formativa alcance a toda la actividad del Metal. Pero al margen de lo cuantitativo, de esas cifras, de los efectos que la ejecución del Plan Integral de Formación podrá tener en la productividad y la competitividad del Sector del Metal, y de su positiva influencia sobre el conjunto de la economía, española, cualitativamente, un sólido sistema de Formación en todos sus escalones, es la base imprescindible para que una economía sea capaz de generar progreso y bienestar social y de generar empleo estable y bien remunerado.

La productividad y la competitividad pasan hoy por la innovación que sean capaces de generar las empresas, en un escenario de continua evolución, en muchos casos revolución, tecnológica y digital. Esa innovación debe llevarse al desarrollo de productos y servicios, y responder a las necesidades de una amplísima gama de empresas, muchas de ellas Pymes, para llevar al mercado sus hallazgos y desarrollos.

Pero la innovación concretada en modelos de investigación atractivos, en recursos económicos y humanos orientados a la investigación, de ejes tecnológicos esenciales para la competitividad y la sostenibilidad, y de innovación enfocada al producto, no tendrá efectos económicos y sociales tangibles 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 nuestra economía y especialmente la Industria y los Servicios a ella asociados, están en un proceso continuo de incorporación de un mayor componente tecnológico y afrontan más exi-

gencias de eficiencia, sostenibilidad y calidad en sus productos y servicios que requieren, de manera creciente, Formación y Cualificación.

Es en ese punto donde incide Plan Integral de Formación para el Sector del Metal en España elaborado por CONFEMETAL en 2023, precisamente en el Año Europeo de las Competencias, iniciativa que tiene como objetivo promover y mejorar las competencias y habilidades profesionales para contribuir a que las empresas superen las actuales dificultades para contratar trabajadores cualificados que constituyen uno de los mayores problemas para el desarrollo de la actividad empresarial y la creación de empleo.

En España, el modelo de formación para el empleo que se sustenta en la cuota de formación profesional del 0,7 por ciento de la masa salarial que aportan empresas y trabajadores (0,6 y 0,1 por ciento respectivamente), ha dejado de ser eficaz y no sólo no favorece que las empresas cuenten con trabajadores cualificados, sino que lastra su competitividad con un coste sin retorno real.

En los últimos siete años, esa cuota finalista que debería financiar el sistema de formación, ha generado un remanente de 5.971 millones de euros no gastados y, en el mismo periodo, más de 125.000 empresas ha dejado de bonificarse 909 millones de sus créditos disponibles.

Mientras tanto, la tasa de desempleados formados por el sistema no supera el 8 por ciento y es evidente que el modelo, alejado además de las necesidades reales de las empresas, ha dejado de responder a los objetivos para los que se creó.

Las razones son múltiples, desde la contradicción entre sus planteamientos y su puesta en práctica real, hasta la inseguridad jurídica que sufre, pasando por la burocratización del sistema, su rigidez, la progresiva exclusión de la formación obligatoria de las bonificaciones, o la ruptura de hecho de la caja única y del principio finalista de la cuota, que ahora responde más a cuestiones políticas y territoriales que a las técnicas o prácticas.

Lamentablemente, la Formación Profesional no es hoy el instrumento de recuperación y transformación económica que debería ser y sus posibilidades de contribuir a mejorar la productividad de las empresas y la cualificación de los trabajadores son mínimas, como demuestra el hecho de que miles de vacantes quedan cada año sin cubrir por falta de personal cualificado.

El sistema de Formación y Cualificación en España necesita un enfoque que integre de forma real y efectiva los subsistemas de Formación Profesional Reglada, Ocupacional y Continua y que tenga como principal objetivo ajustar la oferta formativa a las verdaderas necesidades de las empresas, superar los conflictos de competencias entre Administraciones y mejorar su coordinación.

Pero, sobre todo, la Formación Profesional debe prestigiarse socialmente al mismo nivel que la Universitaria, a partir de una correcta orientación temprana que haga más atractivo ese tipo de empleos, rompiendo estereotipos anticuados.

Una buena ocasión para todo ello será la nueva Ley de Formación para el Empleo que deberá contar con los distintos sectores para ajustar la oferta formativa a las especificidades y necesidades de las empresas en cada segmento de actividad para dar frutos en términos de empleo y actividad y 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. Es en ese punto en el que residen la mayor aportación y el valor del Plan Integral presentado por CONFEMETAL, en el hecho de que atiende a las necesidades reales que empresas y trabajadores tienen para adaptarse a entornos competitivos y laborales cada vez más cambiantes y exigentes.

Como refleja el Plan, las empresas y sus organizaciones representativas, los interlocutores sociales, son quienes mejor conocen las necesidades reales de formación y también las fórmulas para aplicar eficientemente los fondos que aportan a la formación.

Será imposible impulsar una economía pujante sin una Formación de calidad que sea objetivo político y exigencia social, instrumento de cambio tecnológico, la productividad y la competitividad, factor de promoción social y personal, de fomento de la empleabilidad, especialmente de aquellos trabajadores que pertenecen a los grupos menos favorecidos, de integración y de cohesión social.

***Los Fondos Europeos sólo serán
útiles si llegan a la economía real***