

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

La relación entre empleo decente y formación profesional: aspectos de interés*

Belén LÓPEZ MARTÍNEZ**

RESUMEN: Existen multitud de normas legales que desarrollan diferentes aspectos del empleo y de la formación y que es preciso analizar a efectos del ejercicio del derecho a la formación que todas las personas tienen. Desarrolladas en espacios educativos (laborales o mixtos), es necesario reflexionar sobre qué dinámicas son importantes (y cómo se producen) si se quieren establecer procesos de desarrollo y transición justa para todas las personas, ante los desafíos a los que la sociedad se enfrenta. Este artículo se centra en los diferentes procesos de negociación colectiva vinculados al desarrollo y promoción profesional.

Palabras clave: Relación empleo-formación, formación profesional, clasificación profesional, perfil profesional, experiencia profesional.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Trabajo decente y desarrollo profesional. 2.1. Base educativa mínima que permita el aprendizaje permanente. 2.2. Competencias clave del perfil profesional. 2.3. Competencias del perfil profesional que cambian según requerimientos del mercado de trabajo. 3. Nuevo impulso normativo a la formación profesional. 4. Conclusiones. 4.1. Información para la toma de decisiones. 4.2. Interconexiones del sistema educativo, formación profesional y formación para el empleo. 4.3. Necesidades, oportunidades, demandas y retos sociales. Reconocimiento del valor de la cualificación. 5. Bibliografía.

* Este trabajo se enmarca en el Proyecto de Investigación AEI *Aprendizaje a lo largo de la vida en una sociedad digital: formación y recualificación para las nuevas profesiones del mercado de trabajo global* (PID2020-113151RB-100), dirigido por las Profesoras Lourdes Mella Méndez (IP1) y Consuelo Ferreiro Regueiro (IP2).

** Doctora en Pedagogía, especialidad laboral, Secretaría de Formación y proyectos de la Federación de Servicios de CCOO.

The Relationship between Decent Employment and Professional Training: Aspects of Interest

ABSTRACT: There are many legal regulations that develop different aspects of employment and training in the right to training exercise, that all people have, which must be analysed. Having been developed in educational spaces (at work or mixed), it is necessary to reflect on what dynamics are important (and how they occur) if we want to establish processes of development and fair transition for all people in the face of the challenges we tackle as a society. This article focuses on the different collective bargaining processes linked to professional development and promotion.

Key Words: Relationship employment-training, vocational training, professional classification, professional profile, professional experience.

1. Introducción

Desde hace ya bastantes años, una de las características que está definiendo al sistema productivo es su constante evolución. Evolución, y consiguiente cambio, como una variable estructural en los diferentes ámbitos de nuestra vida, provocados por los procesos de digitalización, la globalización de la producción o el impacto medioambiental. A esta situación, se añade otra serie de factores, como son el trabajo eventual o el parcial, la aparición de las contratas, la automatización de procesos productivos, los trabajos en plataformas, las reconversiones, las prejubilaciones, las fusiones y toda una serie de modificaciones estructurales que tienen un impacto negativo para la vida profesional y la supervivencia económica de una parte importante de la población. Estos cambios afectan, también, a la educación y la formación profesional.

La aplicación de la inteligencia artificial y el análisis de datos, el desarrollo sostenible o el impacto en el ámbito territorial, entre otras cuestiones, generan entornos de relación y de trabajo que requieren introducir los procesos de innovación y adaptación como elemento nuclear. Trabajar en un entorno así requiere, desde mi punto de vista, acertar tanto en la base sobre la que se sustenta como en el proceso de transición. Un proceso de transición justo para todas las personas. Es ahí desde donde se debe encontrar y medir la “excelencia” (concepto bastante utilizado en los ámbitos educativos, en muchas ocasiones, de forma errónea). Precisamente, la presente reflexión se va a centrar en estas dos cuestiones: la base que se requiere para un empleo digno y los procesos de transición.

La educación tiene como objetivo el permitir a todas las personas que desarrollen sus capacidades y talentos sin distinciones, es decir, que aquellas progresen independientemente de sus características personales, sociales y culturales. A través de la educación se ayuda a los seres humanos en su proceso de desarrollo, que abarca múltiples ámbitos y en el que “lo laboral”, aun siendo muy importante por las implicaciones que conlleva en la creación y consolidación de un proyecto de vida, no es el único ni el principal aspecto.

Resulta complicado abordar una cuestión como es la formación profesional desde su única utilidad para el empleo de las personas. Desgraciadamente, en este momento, es el enfoque predominante. Las tendencias actuales sitúan la relación entre empleo y formación como una relación de fuerzas no equivalentes. El empleo, el mercado, determina lo que tiene o no valor en la formación. El valor se mide en lo económico, como único factor. Por lo tanto, todo aquello que no tiene una transacción económica directa e inmediata para la entidad que lo paga deja de tener

valor. Ahora bien, el valor de la educación y la formación profesional no se encuentra ahí. Se está ante una inversión que se hace por y para la sociedad en su conjunto. Inversión que se produce independientemente del hecho de que las operaciones concretas se realicen por una u otra organización o empresa. Requiere aplicar el concepto de “colaboración” que, quizá explicado desde la Antropología, desde la capacidad que, únicamente, tienen los seres humanos de colaborar con personas que no conocen y que están físicamente a miles de kilómetros, sea de mayor utilidad en esta reflexión.

Se puede ahondar en esta cuestión siguiendo a Nuccio Ordine y, en concreto, su manifiesto: *La utilidad de lo inútil*. Se está quitando a la educación y a la formación la función principal de formar a las personas para que piensen de manera independiente, dirigiendo aquellas a conseguir futuros empleados y empleadas. Este enfoque es un error, porque nos sitúa en lo concreto, en el corto plazo, y se pierde la virtualidad y toda la potencialidad que la formación tiene.

El desarrollo tecnológico actual puede llevar a una situación en la que la propia tecnología sea la que tome las decisiones. Esto es un cambio sustancial respecto a otros avances tecnológicos anteriores, cuyo uso y actividad dependía de las personas. Así las cosas, los cambios actuales requieren de desarrollos morales y éticos, porque nos encontramos en un escenario que supera la cuestión sobre lo que podemos hacer y nos introduce en la decisión sobre lo que no podemos hacer y, más aún, sobre lo que nunca debemos hacer, aunque técnicamente sea viable.

Estas reflexiones están ya en nuestro día a día y deben ser incluidas en cualquier espacio formativo. Para ello, el vehículo en el que vayamos es clave. ¿Pero cuál es el vehículo? Tomando como ejemplo el emprendimiento y el trabajo autónomo. Numerosos estudios sobre las competencias que se requieren para el trabajo autónomo se centran, desde el ámbito formativo, en cuestiones como, por ejemplo, el conocimiento del mercado y del producto que se va a desarrollar, la innovación y creatividad, el esfuerzo y la constancia, la calidad en el detalle, las habilidades de comunicación, la resiliencia o, en fin, el aprendizaje del error.

La cuestión es ¿cómo y dónde se aprenden y se interiorizan estas competencias? Las cuestiones vinculadas al conocimiento del mercado y producto son más tangibles, se pueden tasar desde la formación profesional de una forma relativamente sencilla, ¿pero el resto? Se trata de competencias, de habilidades, conocimientos y actitudes que configuran la forma de ser de las personas, por lo que no son cuestiones que se puedan aplicar aisladamente en el ámbito laboral.

Así, si se analiza el proceso de aprendizaje de cualquier persona para

poder tocar un instrumento musical. ¿Cuántas de esas competencias no se practican? Se requiere, por ejemplo, la constancia y disciplina que exige la práctica diaria, la calidad y el cuidado por el detalle del trabajo bien hecho, el aprendizaje permanente y el aprendizaje del error que se realiza en el ensayo.

Si se piensa en la innovación y la creatividad como un proceso de cuestionamiento y reconstrucción de lo que se tiene, ¿no nos acercamos a la filosofía como acción política, por ejemplo? Probablemente, desde la práctica de un pensamiento crítico, se podrá analizar si la tecnología puede pasar de conectar a las personas para crear conexiones entre ellas, que potencien la colaboración para el desarrollo de un mundo mejor para todos. En esta línea, se reflexiona sobre el sentido del empleo y cómo se produce.

Quizá, se encuentre la utilidad de lo inútil si se deja de pensar sobre la lógica concreta del mercado. Porque se ha sacado “lo inútil” del currículo y, en este entorno de cambio, se necesita, urgentemente, de su presencia.

2. Trabajo decente y desarrollo profesional

Para poder seguir profundizando en la relación empleo-formación, considero preciso entrar en el ámbito laboral y hacerlo desde el concepto de la OIT de Trabajo Decente:

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres¹.

Hablar de empleo es hacerlo de la ocupación – de la ocupación efectiva – que nace en la definición de un perfil profesional. La configuración del perfil profesional debería abordarse desde tres bloques: 1) una base educativa que permite el aprendizaje permanente; 2) competencias clave del perfil profesional; 3) las competencias específicas del empleo que se desarrolla.

El trabajo debe ayudarnos a definir los tres bloques en cada perfil profesional, de forma que se pueda determinar dónde está el desajuste,

¹ OIT, *Trabajo decente*, en www.ilo.org, 11 enero 2023.

proponiendo medidas diferenciadas y evitando perder la base educativa y profesional. Estos tres ámbitos se desarrollan en espacios educativos, en el puesto de trabajo o en ambos.

2.1. Base educativa mínima que permita el aprendizaje permanente

No se puede avanzar en este punto si no se abordan dos cuestiones básicas: el nivel de estudios de la población ocupada y el abandono escolar. En relación con el primer factor, el grado de formación² de la población adulta (de 25 a 64 años) es un indicador relacionado con el desarrollo y los niveles de empleo de la sociedad actual y futura. Según datos de 2022, en la UE-27, el porcentaje de población mayor de 25 años con educación superior (nivel 5-8) es inferior al de España; pues en aquella el porcentaje es del 37,8%, frente al 46,8% del total de nuestro país. El porcentaje de personas con estudios superiores es mayor entre las mujeres que entre los hombres: el 43,1% de las europeas y el 53,6% de las españolas tienen educación superior, frente al 33,3% de los hombres. No obstante, esto no es lineal por sectores³:

- en el primer semestre de 2023, en el sector de la hostelería, un 65,6% de los hombres y un 69,1% de las mujeres (mayores de 25 años) han alcanzado un nivel de formación equivalente a estudios secundarios y postsecundarios (nivel 2-4). En el nivel de formación correspondiente a educación superior (nivel 5-8), la distribución por sexos se invierte, el porcentaje de los hombres es del 25,1%, y, por tanto, superior al de las mujeres, que es del 22,5%. Como resultado, aún persiste una bolsa de empleados/as que no ha alcanzado un nivel formativo superior a la educación primaria (nivel 0-1), concretamente, el 9,3% de los hombres y el 8,4% de las mujeres;
- los sectores vinculados al comercio y marketing estancan su tasa de población con formación superior en torno al 35% y, por ende, también se encuadran como las actividades con plantillas menos cualificadas;
- al contrario, sectores como la ingeniería o la consultoría informática

² Los niveles educativos de acuerdo a la CINE-2011 y a la CNED-2014 son: nivel 0-2 (preescolar, primaria y 1ª etapa de educación secundaria); nivel 3-4 (2ª etapa de educación secundaria y postsecundaria no superior); nivel 5-8 (1º y 2º ciclo de educación superior y doctorado).

³ Promedio acumulado enero-junio 2023 (datos disponibles en INE, [Encuesta de población activa. EPA. Tercer trimestre 2023](#), en www.ine.es, 26 octubre 2023). Todos los datos hacen referencia exclusivamente a población asalariada del sector privado. Datos europeos en ec.europa.eu.

cuentan con plantillas cuyas tasas de población empleada con formación de ámbito superior rebasan el 80%.

En aquellos sectores en los que el nivel educativo es bajo, resulta complicado darles formación en temas como inteligencia artificial, *big data* o similares, aunque puedan ser profesiones del futuro, si se establecen previamente políticas y acciones específicas para conseguir que adquieran una base educativa mayor, que les permita el desarrollo profesional.

En todo caso, se debería analizar el nivel educativo base en los diferentes sectores y ocupaciones e impulsar, obligar a las partes, para que en la negociación colectiva faciliten procesos de aprendizaje. Por ejemplo, fijar el nivel educativo mínimo de entrada por sector en convenio colectivo, regular tiempos de formación obligatoria dirigidos a la formación básica y reconocimiento de las competencias profesionales y otras cuestiones similares.

Al analizar la formación básica, no se puede olvidar un elemento nuclear, el fracaso escolar. Según fuentes de la *Encuesta de Población Activa* (EPA)⁴, en 2022, el abandono temprano⁵ de la educación y la formación en

⁴ MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL, [Explotación de las variables educativas de la Encuesta de Población Activa. Año 2022. Nota resumen](#), 2023; *vid.* también MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL, [Nivel de formación, Formación permanente y Abandono: Explotación de las variables educativas de la Encuesta de Población Activa](#), en www.educacionyfp.gob.es, 27 enero 2023.

⁵ «En la última década se ha producido una bajada de 10,8 puntos, habiéndose reducido el peso del colectivo de abandono en un 43,7% y dejando en 4,3 puntos la distancia a la media de la Unión Europea (9,6%), cuando la distancia en 2012 era de 12,1 puntos, además de aproximarse al objetivo europeo de situarlo por debajo del 9% para 2030. En el año 2022, se mantiene una diferencia muy significativa entre el dato de los hombres (16,5%) y el de las mujeres (11,2%). [...] Atendiendo al nivel de formación alcanzado, el porcentaje descendiendo al 9,9% para el colectivo de jóvenes que poseen el nivel de Educación Secundaria de segunda etapa o Educación Superior, mientras que en los jóvenes con nivel de formación de primera etapa de Educación Secundaria (escolaridad obligatoria) o inferior, el porcentaje alcanza el 17,0% (7,2 puntos más). El porcentaje para los hombres es menor, 12,1%, que para las mujeres, 13,3%. La población de 20-24 años que ha alcanzado al menos el nivel de segunda etapa de E. Secundaria en el año 2022 el 78,7%, 15,7 puntos porcentuales superior al dato de 2012 (63,0%). Comparado con la media europea, la diferencia ha pasado de 17,1 puntos porcentuales inferior en 2012 a 4,9 p.p. de diferencia (UE 83,6% en 2022). La diferencia entre sexos es significativa, 82,1% para las mujeres y 75,6% para los hombres, 6,4 puntos de diferencia. En 2022 el 50,5% de la población del grupo de edad de 25 a 34 años ha alcanzado el nivel de Educación Superior, 1,8 puntos superior al año anterior, y claramente por encima de la media europea (42,0%). Además, con estos valores, y desde 2019, se supera el objetivo europeo de conclusión de la enseñanza superior fijado para 2030, en el que se fija que al menos sea del 45%. Por sexo, el porcentaje correspondiente a las mujeres es 57,0%, 12,9 puntos superior al de los hombres, con 44,1%» (MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL, [Explotación de las variables educativas de la Encuesta de Población Activa. Año 2022. Nota resumen](#), cit., p. 2).

España se sitúa en el 13,9%, lo que supone, respecto al año anterior, un aumento de 0,6 puntos (13,3%, en 2021). Aún más grave es el porcentaje de jóvenes de 15 a 29 años que ni estudian ni trabajan, que se sitúa en el 12,7%, cifra inferior en 1,4 puntos a la del año anterior. Es importante analizar las variables que siguen determinando el abandono escolar y tener una actuación conjunta para poder reducir, drásticamente, esta situación.

Resulta necesario evitar que todas estas personas se queden fuera de los mecanismos de protección que les permitan cualificarse y acceder al mercado de trabajo en mejores condiciones. En este sentido, no se puede introducir, nuevamente, en el sistema de formación-trabajo a estas personas sin un impulso legal que obligue, desde el mercado laboral, a la participación y desarrollo de cuestiones como, por ejemplo, el reconocimiento real de la cualificación, el establecimiento de niveles de entrada de formación o la posibilidad del retorno a los estudios mientras se trabaja.

2.2. Competencias clave del perfil profesional

Como base de la profesión, las competencias clave del perfil profesional permiten a la persona mantenerse empleable, en cuanto la dotan de los conocimientos y habilidades que sustentan el aprendizaje permanente. A nivel formativo, cabe referirse a un certificado profesional, un título de formación profesional o un grado universitario. Dependiendo de la ocupación que se realice, tendrá una u otra base educativa. Los procesos de acreditación de la experiencia también se entienden incluidos. La cuestión clave está en la definición de estas competencias y funciones del perfil profesional y, lo más importante, en la transparencia en su conocimiento por el conjunto de la sociedad y, en particular, por las personas que están desarrollando esa ocupación o la quieren desarrollar.

En la actualidad, existen dos normas principales que impulsan este ámbito: el Estatuto de los Trabajadores (ET)⁶ y el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que desarrolla el concepto de puestos de trabajo y puestos de igual valor. En los arts. 4 y 22 ET, se abordan las cuestiones vinculadas al derecho a la formación, así como la clasificación profesional. El art. 4 ET establece que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras tienen derecho a la ocupación efectiva. La ocupación efectiva, desde el ámbito formativo, se define en las clasificaciones profesionales y en la propia definición de perfiles profesionales. Por su parte, el art. 22 ET prevé dos cuestiones. En primer

⁶ Texto refundido aprobado por el RDL 2/2015, de 23 de octubre.

lugar, dicho precepto dispone que en el sistema de clasificación profesional se determinarán los grupos profesionales, que son los que agrupan «unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación», a la vez que podrán «incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador». En segundo lugar, esta disposición legal precisa que, en base a lo acordado en la negociación colectiva y, finalmente, en función del puesto de trabajo asignado, se encuadrará al trabajador en el grupo y nivel profesional correspondiente.

La realidad es que, en la negociación colectiva, la clasificación profesional es una de las cuestiones más complejas de negociar, porque requiere de una transparencia sobre la actividad que realizan las personas en su puesto de trabajo que no siempre se logra. Se fuerza la negociación de definiciones de grupos y niveles lo más genéricos posibles, lo que, frente a una falsa flexibilidad, ataca directamente a la posibilidad que tienen las personas de gobernar su desarrollo profesional, por su desconocimiento y opacidad. No cabe olvidar que la clasificación profesional lleva aparejada una determinada valoración económica, es decir, unas tablas salariales, con las implicaciones que esta cuestión tiene en el ámbito laboral.

Por su parte, el ya citado RD 902/2020 trata de desarrollar el principio de igual en la retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el art. 28.1 ET. De acuerdo con este último precepto, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo sean, en realidad, equivalentes. Por ello, para poder determinar los “puestos de trabajo de igual valor”, resulta necesario conocer el contenido de esos puestos previamente (misión, funciones y tareas principales, competencias profesionales requeridas, nivel formativo, etc.) y determinar cuáles serán los factores con los que poder encuadrarlos en diferentes grupos de igual valor (capacidad de mando, responsabilidad, complejidad, etc.). Todos ellos previamente definidos en sus diferentes niveles, para poder tener un lenguaje común sobre el que realizar el análisis y la valoración.

Como se ha indicado, esta es una cuestión realmente complicada de conocer con transparencia, porque se asignan definiciones genéricas que no aportan luz sobre el contenido de los puestos de trabajo. El análisis de esta opacidad hay que hacerlo en el marco de esta norma, que no es otra que la existencia de una brecha salarial importante entre hombres y mujeres, que, sumada a las altas tasas de parcialidad y temporalidad que tienen las

segundas frente a los primeros, no hace sino incrementar el proceso de feminización de la pobreza existente⁷.

Este grado de generalidad e indefinición, así como la dificultad de transparencia del proceso, impiden avanzar, con rigor, en una solución conjunta. Por esta razón, cabe cuestionar: 1) ¿qué pide el mercado de trabajo?; 2) ¿qué se necesita para que se dé el tan mencionado cambio del modelo productivo?; 3) ¿qué da el mercado de trabajo? Tipo de información y condiciones laborales, como mínimo.

Resulta más fácil recriminar al sistema educativo (diciendo que la formación que realiza no responde a las necesidades del mercado de trabajo), que aclarar qué necesita el mercado laboral, porque este proceso significa poner en valor el trabajo que realizan las personas y, por lo tanto, cuánto se paga por él. Por eso mismo, los procesos de negociación colectiva para definir un sistema de clasificación profesional a nivel sectorial, así como los de definición de los puestos de trabajo en el ámbito de la empresa, son complicados. En esta línea, del análisis de los actualmente vigentes, se observa una tendencia a describirlos genéricamente, lo que no permite el encuadramiento profesional de las personas de forma objetiva, sino discrecional.

La mencionada generalidad perjudica también, directamente, a las políticas de recualificación que se establecen, porque no sirven de guía para la colaboración de las diferentes instituciones que las impulsan en un proyecto común, duplicándose, en la práctica, las actuaciones. Esto es algo que se puede observar en los estudios de detección de necesidades formativas existentes. Además, las pymes y las micropymes se sitúan fuera de este ámbito, pues el hecho de no contar con estructuras destinadas a la gestión del conocimiento (por el tamaño que tienen) hace que aquellas queden ajenas a estos procesos.

Por último, en este bloque entrarían aquellas competencias que permitan que las personas alcancen su máximo potencial. Si tuviera que

⁷ Según la estadística de [Bases de Cotización y Cotizantes](#) que publica la Seguridad Social (en www.seg-social.es, 26 octubre 2023), en el 1º trimestre de 2023, último dato disponible, el dato general de brecha salarial de género es del 14,3%. De media, el salario de los hombres es de 2.249,79 € brutos/mensuales frente a los 1.927,86 € brutos/mensuales que en promedio cobran las mujeres. Según INE, [Encuesta de población activa. EPA. Tercer trimestre 2023](#), cit., en el 1º semestre de 2023, la tasa de temporalidad del conjunto de la economía era del 13,8%. Con diferencias según género, la tasa de temporalidad de los hombres es del 13,3%, mientras que la de las mujeres asciende al 14,4%. Según esta misma *Encuesta*, en el 1º semestre de 2023, la tasa de parcialidad del conjunto de la economía era del 16,5%. Pero, atendiendo al género, la tasa de parcialidad de las mujeres triplica la de los hombres; la tasa de parcialidad de las mujeres es del 26,9%, mientras que la de los hombres es del 7,5%.

decantarme por algunas, serían las que determina Emma Sue Prince⁸, entre ellas, las siguientes: 1) adaptabilidad, como la capacidad de cambiar (o que te cambien), de encajar en situaciones inesperadas o nuevas; 2) pensamiento crítico, o sea, ser capaz de analizar, evaluar, aplicar el razonamiento, la observación, la experiencia y la reflexión para la toma de decisiones; 3) empatía, como la capacidad de comprender y de ser consciente, de coexperimentar los sentimientos y los pensamientos de los demás; 4) integridad, entendida como honestidad y firmeza del carácter; 5) optimismo, como diferente del pensamiento positivo (vivir la vida en plenitud, de aceptar lo bueno y lo malo y de ir aprendiendo a reformular lo malo); 6) proactividad, es decir, responder en lugar de reaccionar a los estímulos; 7) resiliencia, como la capacidad de responder bien a la presión, de gestionar los reveses con eficacia, de responder bien al cambio y a los desafíos y, básicamente, de recuperarse. En todo caso, estas habilidades no excluyen la responsabilidad colectiva de ofrecer a las personas las oportunidades que requieran para desarrollar su proyecto de vida.

2.3. Competencias del perfil profesional que cambian según requerimientos del mercado de trabajo

En este bloque, se comentan las competencias profesionales que cambian según las exigencias del mercado. Así, tomando el ejemplo de un perfil técnico informático, se estaría hablando de los diferentes programas o tecnologías que pueden desarrollarse posteriormente a la finalización de su formación.

En el art. 4.2.b ET se establece que las personas tienen derecho «a la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad». La promoción y formación profesional en el trabajo se desarrolla más en el art. 23 ET. En este precepto se regulan aspectos vinculados a permisos y adaptaciones de jornada por cuestiones formativas. Al mismo tiempo, dicha disposición reconoce un permiso retribuido para una formación de 20 horas anuales acumulables, no incluyéndose en la misma la formación obligatoria por norma legal o aquella vinculada a modificaciones operadas en el puesto de trabajo, que también regula este artículo. Ahora bien, el ejercicio de este último derecho presenta fuertes

⁸ E.S. PRINCE, *Las siete habilidades para el futuro (y el presente)*, Empresa Activa, 2020, pp. 67, 111, 155, 203, 244, 285 y 325.

deficiencias, porque, a pesar de las importantes transformaciones del mercado de trabajo, no hay obligación formal para que las empresas organicen procesos de formación continua para el conjunto de las plantillas.

En este tercer bloque de competencias es en el que está el mayor desajuste entre el mercado de trabajo y el sistema educativo. Esto porque han desaparecido los procesos de formación permanente que existían en el ámbito de la empresa, en la que una persona entraba de aprendiz e iba formándose en su puesto de trabajo hasta alcanzar categorías de oficial. Este proceso, que venía aparejado a la permanencia en la empresa, ahora se ha perdido. La duración en el empleo es menor, el concepto de inversión que tenía la formación desaparece y la consecuencia es preferir despedir a las personas y contratar a otras con las nuevas competencias que se requieran. El problema se agrava cuando no se encuentran las personas con las competencias profesionales que se necesitan.

Cabe destacar la importancia de las políticas de empleo y de organización del trabajo, pues los procesos de formación son un elemento nuclear en esta organización y no deberían ser considerados como una carga. Y esto – hoy en día – es realmente difícil. Hay que tener en cuenta lo ya expuesto inicialmente, sobre el valor de la formación y la sociedad construida, conjuntamente, desde la colaboración.

3. Nuevo impulso normativo a la formación profesional

Buscando el desarrollo y articulación del derecho a la formación de las personas que permitan introducir los procesos de formación dentro de la organización del trabajo, así como el reconocimiento real de la formación y la cualificación, se aprueba la LO 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (LOFP), y su posterior RD 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.

Debido a lo reciente de la publicación de la LOFP, no existen datos de impacto de esta, por lo que solo cabe hacer algunas reflexiones para el análisis:

1. esta Ley considera toda la formación profesional como formación profesional dual, es decir, se establecen como necesarios los procesos de prácticas en las empresas. Pero esto se hace sin tener en cuenta las dinámicas laborales, de manera ajena a la negociación colectiva y esto es un riesgo para las personas que realizan las prácticas. Si no se toman medidas para asegurar la formación y el tiempo que los tutores y tutoras deben dedicar a esta tarea dentro de la empresa (estableciendo mecanismos que

eviten que las personas en prácticas sustituyan empleos reales), se estará generando un perjuicio al conjunto del sistema. En este sentido, la administración educativa, si ha tomado esa decisión, debe potenciar y crear mecanismos legales que aseguren el correcto desarrollo de las prácticas laborales en las empresas, esto es, debe reforzar la negociación colectiva como garante del cumplimiento de los derechos de las personas que realizan las prácticas;

2. parece haberse creado un sistema paralelo al establecido por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo. En este sentido, sobre el establecimiento de diferentes grados⁹, nos encontramos que, especialmente, el grado A parece duplicar las especialidades formativas del Servicio Público de Empleo Estatal. Además, se establecen programas específicos para empresas, que actualmente, equivalen a la formación programada para las empresas que se desarrolla en el ámbito de la formación para el empleo de la ya citada Ley 30/2015. En este panorama, es necesario establecer puentes de conexión entre las diferentes iniciativas a las que puede acceder una persona, para evitar situaciones en las que, por ejemplo, una misma formación (según la iniciativa), tenga un valor diferente;

3. todavía se está esperando un desarrollo adecuado de los centros de referencia nacional, creados en 2008 (RD 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional). La nueva LOFP crea los centros de excelencia con competencias similares. Ante estas circunstancias, será necesario analizar cómo ambos centros han avanzado en su desarrollo, a partir de esta nueva Ley;

4. potenciación de los procesos de acreditación de competencias, que han mejorado significativamente con la apertura de una convocatoria abierta y no limitada a convocatorias específicas, como ocurría en el pasado.

Cabe señalar que está pendiente de aprobación la nueva Ley de formación para el trabajo, que debe sustituir a la comentada Ley 30/2015, que, después de varios años de negociación, sigue pendiente de su desarrollo.

⁹ Grado A: Acreditación parcial de competencias; Grado B: Certificado de competencias; Grado C: Certificados profesional; Grado D: Ciclo formativo; Grado E: Cursos de especialización.

4. Conclusiones

El análisis del ejercicio del derecho a la formación, y no el derecho en sí, permite acercarse a la realidad de las personas trabajadoras de este país, que necesitan adquirir, mejorar y mantener actualizadas sus competencias profesionales y hacerlo mientras trabajan, tratando de conciliar su vida personal y familiar. Esto permite valorar si los discursos se corresponden con la práctica, avanzando y forzando el compromiso real y valiente que los tiempos requieren. Desde esta óptica, y a modo de conclusión, cabe añadir algunas reflexiones de futuro.

4.1. Información para la toma de decisiones

La base para cualquier toma de decisiones es tener una información adecuada, que permita analizar los datos actuales, así como las tendencias de futuro. Como se ha comentado, se están impulsando múltiples informes de detección de necesidades formativas, pero no siguen una metodología única, por lo que los resultados son difícilmente comparables. Esta es una cuestión para estudiar en el futuro, para aunar esfuerzos en esta materia.

A su vez, no podemos encontrar fuentes de información cuantitativa que permitan conocer datos tan necesarios como, por ejemplo, el número de nuevos empleos creados por sector, por características personales (sexo, edad, nivel de formación alcanzado) y de los puestos de trabajo (duración, ocupación, jornada).

La fuente estadística¹⁰ de la ocupación se define a 3 dígitos por CNAE, sabiendo que varios sectores de ocupación pueden compartir CNAE, por lo que los datos de la ocupación no se pueden analizar sectorialmente. A modo de ejemplo, se presentan los datos de la EPA relativos a la ocupación 261, Especialistas en finanzas, para los CNAES de los sectores que se incluyen dentro de finanzas y seguros¹¹. Como se puede observar, no se dispone de los datos cuantitativos en el desglose de esta ocupación en cuatro dígitos, ni con un nivel mayor de concreción, que sería a 8 dígitos, en los que se determinaría el perfil profesional.

¹⁰ Código Nacional de Ocupaciones.

¹¹ Los sectores de finanzas y seguros que comparten CNAES son banca, cajas de ahorro, establecimientos financieros de crédito, cooperativas de crédito, entidades aseguradoras y empresas de mediación. Los CNAES son: 64.92 Otras actividades crediticias; 66.19 Otras actividades auxiliares a los servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones; 66.30 Actividades de gestión de fondos; 64.91 Arrendamiento financiero; 64.99 Otros servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones NCOP.

Estimación población ocupada

C NO11	Denominación ocupación	1 TR22	2 TR22	3 TR22	4 TR22
1 26	Especialistas en finanzas	2 .741	2 .753	8 .074	7 .080
11 26	Especialistas en contabilidad	-	-	-	-
12 26	Asesores financieros y en inversiones	-	-	-	-
13 26	Analistas financieros	-	-	-	-

Fuente: INE, [Encuesta de población activa. EPA. Tercer trimestre 2023](https://www.ine.es), en www.ine.es, 26 octubre 2023

La consecuencia de esto es que, si se quiere conocer el detalle de las ocupaciones de un determinado subsector de las personas mayores de 45 años, en una determinada provincia (para poder desarrollar un plan de formación-empleo joven, de forma que los jóvenes puedan prepararse para ocupar los puestos de trabajo que aquellos van a dejar), no se dispone de la información necesaria. Así, se está perdiendo mucha información a nivel del contenido de la ocupación y sector o subsector, por lo que es complicado hacer proyecciones ciertas sobre la evolución y tendencias en las ocupaciones. Esto es algo importante a corregir en el futuro.

4.2. Interconexiones del sistema educativo, formación profesional y formación para el empleo

Los procesos formativos afectan, o pueden afectar, a una misma persona en diferentes momentos de su vida. Por eso, resulta fundamental asegurar que cualquier desarrollo normativo permita la interconexión entre todas las iniciativas que se implementen, independientemente de la institución que las defina. Esta coherencia sirve de base para poder afrontar, después, la relación entre trabajo y formación.

La LO 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, actualmente derogada, establecía (art. 4) que los instrumentos y acciones del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional sobre los que se unificaba el sistema eran los siguientes: 1) el Catálogo

Nacional de Cualificaciones Profesionales; 2) un procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales; 3) la información y orientación en materia de formación profesional y empleo; 4) la evaluación y mejora de la calidad del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

Además, se preveía la integración de las diferentes ofertas, independientemente de la situación laboral de las personas y se avanzaba hacia la integración de un sistema único, con pequeñas diferencias en su desarrollo. La actual LOFP y su posterior RD 659/2023, como se ha comentado, desarrollan un sistema de formación profesional que parece transcurrir en paralelo al establecido por la citada Ley 30/2015. Se trata de iniciativas de diferentes ámbitos ministeriales, que tienen marcos legales diferentes y que no cuentan con el mismo rango normativo, con el mismo “valor legal”. Así, tenemos una LOFP, una ley de empleo, una ley ordinaria de formación trabajo y varios reales decretos-ley. Todo esto añade complejidad normativa al sistema.

Resulta clave que el desarrollo legislativo trabaje en la consolidación de marcos de colaboración común y establezca los puentes de equivalencias y homologaciones entre las iniciativas que se gestionen desde los diferentes organismos, permitiendo la definición de procesos formativos que faciliten una formación integral de la persona durante todas las etapas de su vida. Quizá, las universidades e instituciones de educación superior, que tienen entre sus funciones la investigación en su ámbito de conocimiento, puedan aportar valor en esta tarea.

4.3. Necesidades, oportunidades, demandas y retos sociales. Reconocimiento del valor de la cualificación

El proceso de formación exige esfuerzo, tanto para las personas como para el conjunto de la sociedad, que es preciso recompensar para que merezca la pena realizarlo. Así, la cualificación en el mundo del trabajo tiene su reconocimiento en: 1) los sistemas de clasificación profesional, que encuadran a las personas en grupos y niveles y que tienen su transposición en las tablas salariales; 2) los sistemas de acceso y promoción; 3) las evaluaciones de competencias o del desempeño.

Como ya se comentó, para que esto esté correctamente sustentado, y no se produzcan discriminaciones, resulta necesario un nivel de concreción y transparencia mucho mayor del que existe en la actualidad. Concreción y transparencia que evite la discrecionalidad en las decisiones y permita a las personas poder decidir y gobernar sus procesos de formación.

Por otra parte, es fundamental reforzar los sistemas de formación dentro de la empresa. En primer lugar, desde la propia organización del trabajo, que permite y potencia los procesos de formación y establece planes de formación con un nivel de desarrollo pedagógico mayor para llegar al conjunto de las plantillas, en el mismo nivel. Actualmente, los diferentes informes de discrepancias que se realizan en el ámbito de los planes de formación de empresa tienen, como uno de sus motivos principales, el hecho de que la participación de los colectivos menos cualificados se sitúa, exclusivamente, en la formación “obligatoria por regulación” (por ejemplo, manipulación de alimentos o prevención de riesgos laborales), lo que impide mejorar su cualificación y su desarrollo profesional.

En segundo lugar, cabe atender, específicamente, a los procesos de formación en prácticas en la empresa. Como se ha comentado, hay que potenciar que la legislación refuerce y defina los términos en los que aquella formación se produce, mediante la negociación colectiva. Potenciar la figura de la persona tutora en las empresas, a través de formación específica obligatoria, tasando el tiempo mínimo que se requiere para su trabajo (de forma que pueda ser incluido dentro de las tareas a desempeñar durante la jornada laboral), resulta una medida importante que hay que llevar a cabo en el futuro. Además, es necesario avanzar en el estatuto del becario, así como concretar el desarrollo de la reciente Recomendación OIT n. 208, sobre los aprendizajes de calidad.

5. Bibliografía

INE (2023), *Encuesta de población activa. EPA. Tercer trimestre 2023*, en www.ine.es, 26 octubre

MARINA J.A. (2017), *El bosque pedagógico y cómo salir de él*, Ariel

MARINA J.A. (2017), *La inteligencia ejecutiva*, Ariel

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL (2023), *Nivel de formación. Formación permanente y Abandono: Explotación de las variables educativas de la Encuesta de Población Activa*, en www.educacionyfp.gob.es, 27 enero

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL (2023), *Explotación de las variables educativas de la Encuesta de Población Activa. Año 2022. Nota resumen*

OIT (2023), *Trabajo decente*, en www.ilo.org, 11 enero

ORDINE N. (2023), *La utilidad de lo inútil. Manifiesto*, Acantilado

PRINCE E.S. (2020), *Las siete habilidades para el futuro (y el presente)*, Empresa Activa

SEGURIDAD SOCIAL (2023), *Bases de Cotización y Cotizantes*, en www.seg-social.es, 26 octubre

Páginas web

Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat>

Fundación Estatal para la Formación en el Empleo: <https://www.fundae.es/>

INE: <https://www.ine.es/>

Ministerio de Educación y Formación Profesional: <https://www.educacionyfp.gob.es/portada.html>

Ministerio de Trabajo y Economía Social: <https://www.mites.gob.es/>

Observatorio de las Ocupaciones del SEPE: <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/observatorio-ocupaciones.html>

OTT: <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

SEPE: <https://sepe.es/HomeSepe>

TodoFP: <https://todofp.es/inicio.html>

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

