

Nueva ley Orgánica de FORMACIÓN PROFESIONAL

Juan Carlos Tejeda.

Director de Educación y
Formación de la CEOE

Debido al tradicional alejamiento existente entre el mundo académico y el empresarial en nuestro país, se ha producido una falta de ajuste entre la oferta y la demanda de formación, pero, además, este desencuentro se ha ido agravando en los últimos tiempos por la evolución y sofisticación de los sistemas productivos y digitales. En estos momentos, la situación es preocupante, ya que la captación de talento constituye un activo muy importante para todas las empresas y, por ello, las competencias profesionales de los recursos humanos son cada día más demandadas.

Este es uno de los motivos por el que en España tenemos un alto nivel de desempleo juvenil en menores de 25 años, que supone el 31,31%, en el tercer trimestre de 2021, mientras que paralelamente, el 55% de las empresas tiene dificultades para encontrar trabajadores con la formación adecuada a sus necesidades. Si, además, tenemos en cuenta la elevada tasa de fracaso y el abandono escolar temprano, unido al alto porcentaje de nuestra población activa que apenas posee estudios primarios y no tiene ningún tipo de cualificación profesional reconocida (11 millones de trabajadores aproximada-

mente), la situación se convierte en muy preocupante.

Son varios los informes⁽¹⁾ que ponen de manifiesto la problemática de las empresas a la hora de reclutar talento. Asimismo, la propia Comisión Europea ya señalaba en su “Recomendación del Consejo relativa al Programa Nacional de Reformas de 2016 de España” (recomendación 12) que “A pesar del gran número de personas con estudios superiores, la oferta de cualificaciones no está suficientemente adaptada a las necesidades del mercado laboral”.

En la misma línea, en el Informe 01/2015 “La competitividad de la empresa española en el mercado interno: estructura productiva, importaciones y ciclo económico”, del Consejo Económico y Social, se señala que “(...) es necesario potenciar el grado de cualificación y formación de los trabajadores para poder afrontar en mejores condiciones la necesidad de adaptación a lo que demanda el mercado en un contexto de elevada competencia. Ello supone mejorar el sistema educativo y su relación con el sistema productivo buscando una mayor eficiencia, con el objetivo de que la mejora en la calidad de la educación y la formación permita responder adecuadamente a las necesida-

(1) Cabe citar, entre otros muchos, “El futuro del empleo y las competencias profesionales del futuro: la perspectiva de las empresas” elaborado por IESE, “Informe Adecco sobre perfiles deficitarios y escasez de talento en España”, “Proyección de Empleo para el cuarto trimestre de 2020” elaborado por ManpowerGroup, “Déficit de talento y desajuste de competencias” elaborado por Randstad,

En España tenemos un alto nivel de desempleo juvenil en menores de 25 años, que supone el 31,31%, en el tercer trimestre de 2021, mientras que paralelamente, el 55% de las empresas tiene dificultades para encontrar trabajadores con la formación adecuada a sus necesidades

des de formación y cualificación profesional de los trabajadores y de las empresas, resultando un elemento estratégico para el desarrollo del país y su competitividad”.

Los Sistemas Educativo, Universitario y de Formación Profesional (incluyendo también a la Formación Profesional para el Empleo o Formación Continua) no están siendo capaces de dar respuestas a las demandas del sistema productivo. Estos sistemas se están protegiendo y se resisten a los urgentes e imprescindibles cambios que requiere esta grave falta de ajuste. Seguimos formando con sistemas del siglo pasado ante necesidades futuras y no atendemos a la necesidad de contar con herramientas prospectivas que nos ayuden a prever suficiente los cambios que debemos llevar a cabo para seguir avanzando y adaptarnos a las constantes evoluciones sociales, económicas y tecnológicas. Todo ello, con el fin de mejorar la cualificación de los trabajadores y la competitividad de nuestras empresas, pues **las empresas difícilmente pueden ser competitivas si quienes trabajan en ellas no son competentes.**

Igualmente, la **actualización permanente** de estas competencias se ha convertido en algo imprescindible, tanto para los trabajadores como para las empresas, habiendo quedado obsoleto el tradicional esquema “Formación-Trabajo-Jubilación”. Ahora la capacitación de cada individuo se tiene que desarrollar a lo largo de toda su vida profesional.

Los estudios prospectivos de CEDEFOP (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional) apuntan a una *creciente demanda de cualificaciones de nivel intermedio y superior* (coincidentes con los técnicos y técnicos superiores de nuestra Formación Profesional), al menos hasta 2025, y una disminución de la demanda de trabajadores con nivel educativo bajo. Prevé que, en España y en el horizonte del 2025, el 37% de los puestos de trabajo corresponderán a personas con un alto nivel de cualificación, el 49% a personas con un nivel medio y sólo el 14% con nivel bajo.

Esta situación ha provocado que **la Formación Profesional se encuentre en el centro del debate socioeconómico y político de nuestro país** y hace que paulatinamente seamos testigos de los siguientes datos relevantes:

Las empresas difícilmente pueden ser competitivas si quienes trabajan en ellas no son competentes

Se observa, en la matriculación de nuestros jóvenes en las diferentes opciones educativas, que ya hay un 32% más de alumnado matriculado en Formación Profesional que en Bachillerato, y la distancia sigue aumentando cada año. No obstante, todavía queda recorrido para poder alcanzar las cifras de alumnado matriculado en Grados Universitarios, si bien, se van acercando.

Otro de los indicadores clave es el **elevado nivel de inserción laboral de los jóvenes que estudian Formación Profesional**, resultando especialmente destacable que durante el año 2020 se hayan contratado hasta un 55% más de titulados de Formación Profesional que con Grados Universitarios (3.307.065 con título de Formación Profesional frente a 2.140.285 universitarios), coincidiendo con la tendencia que viene señalando desde diferentes organismos nacionales e internacionales. Asimismo, hay que destacar que el porcentaje de personas contratadas que tienen un título de Formación Profesional de grado superior ya supone un 6,92% del total, aproximándose año tras año a los que tienen un título universitario (9,51%).

Por tanto, atendiendo a este diagnóstico y a los datos disponibles, creemos que la Formación Profesional podría ser un elemento clave para dar respuesta a esta necesidad de **reducir el actual desajuste entre oferta y demanda y contribuir a que las empresas puedan encontrar perfiles profesionales mucho más ajustados a sus necesidades.**

En esta línea parece que también se encuentran el Gobierno, los grupos

parlamentarios y la comunidad educativa, como muestra el hecho de que en el Pleno del Congreso de los Diputados se haya aprobado recientemente el Proyecto de Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, que pretende una reforma en profundidad del actual modelo.

Creemos que la labor previa de diálogo que se ha realizado por parte del Ministerio de Educación y Formación Profesional con todas las partes interesadas, antes de llevar el texto al Parlamento, ha sido clave para poder alcanzar un importante nivel de consenso. Y es que resulta de vital importancia situar a la **formación profesional como una prioridad de la política de Estado** y garantizar un marco normativo educativo estable a lo largo de los años.

Desde CEOE realizamos una valoración positiva de este texto al considerar, entre otras razones, que recoge propuestas que históricamente se vienen trasladando desde el ámbito empresarial para acercar aún más la Formación Profesional a las necesidades del tejido productivo y tenemos la esperanza de que con la aplicación de esta Ley se pueda mejorar el actual sistema.

Para poder avanzar en la consecución este objetivo, **el impulso de la FP Dual va a ser determinante.** Es importante desarrollar una Formación Profesional más vinculada a la producción y al empleo, y, por tanto, a las empresas, que es el ámbito en el que se define, se requiere, se adapta, se evalúa y se retribuye la competencia profesional.

En este contexto y para que la apuesta por la FP Dual tenga éxito **debe estar adaptada a las posibilidades reales de las empresas** y a nuestra estructura empresarial. Este modelo debería garantizar la empleabilidad de las personas y la competitividad de las empresas, constituyendo un verdadero instrumento de mejora de nuestra economía.

Lamentablemente, en España no tenemos una FP Dual consolidada y sería necesario tener en cuenta, entre otros, los siguientes **aspectos de mejora:**

- Disponer de una normativa a nivel nacional que dote de homogeneidad al sistema, con el objetivo de garantizar el desarrollo de un modelo de

Es preciso considerar que se trata de un Proyecto de Ley poco reglamentista, que requiere de un importante desarrollo normativo posterior y, siendo conscientes del contexto competencial en el que las Comunidades Autónomas cuentan con una alta autonomía en la materia, será necesario estar muy atentos a su desarrollo y a la participación de nuestras empresas, clave de éxito de esta

FP Dual sólido, de calidad, eficaz y moderno, en línea con los países más desarrollados de Europa.

- Buscar mecanismos que faciliten la participación de las PYMES en la FP Dual y propulsar un cambio en su percepción y cultura.
- Reducir las barreras administrativas.
- Facilitar el diálogo entre los sectores productivos, asociaciones sectoriales y territoriales, etc., y la FP dual, como una palanca de mejora de los jóvenes y las propias empresas, a través de una línea de trabajo estructurada con organizaciones empresariales para tener una mejor llegada a las empresas pequeñas y medianas.

Además, resulta vital establecer un mecanismo de vinculación entre el alumnado y la empresa que no implique ninguna confusión, entendiendo que el alumnado de FP Dual se encuentra plenamente en un proceso de formación y no desarrollando prácticas o ninguna actividad productiva.

Este instrumento de vinculación debería ser aplicable a cualquier alumno y alumna matriculados en un ciclo en modalidad dual, sin límites de edad, ni de otra índole limitativos del aprendizaje, con aplicación durante el período de formación en la empresa y con un salario específico en función de las horas dedicadas.

En este sentido, hay que tener en cuenta que la figura de beca remunerada cumple con los criterios sobre las condiciones de aprendizaje y de trabajo número 5 y 6 que establece la Recomendación del Consejo, de 15 de marzo de 2018, relativa al Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz (2018/C 153/01) y que, a pesar de las reducciones de cuota y las bonificaciones empresariales, el contrato de formación y aprendizaje no presenta las mismas ventajas que tiene en países de nuestro entorno, como por ejemplo Alemania y Francia, en los que se refleja nuestro sistema.

Por tanto, sería necesario determinar posibles nuevos beneficios y ayudas que efectivamente puedan promover la integración de aprendices, que deberían ser principalmente económicos como nuevos incentivos a la contratación, incentivos fiscales especiales

para empresas con aprendices, ventajas en licitaciones, etc.

Conjuntamente, otros instrumentos que se incluyen en este texto legal que mejorarán las competencias profesionales son: el establecimiento de microformaciones mediante acreditaciones parciales; la revisión del actual modelo de orientación profesional; la promoción de la innovación y el emprendimiento en esta modalidad formativa; su internacionalización e interrelación con el sistema universitario; el impulso del bilingüismo y de las dobles titulaciones o la mejora de la colaboración público-privada.

Por tanto, a modo de balance, se puede señalar que con esta Ley se podrán resolver potencialmente varias necesidades identificadas para la mejora del sistema de Formación Profesional, si bien, aún quedan pendientes algunas otras como pudieran ser la integración real y eficaz de la Formación Profesional en un único sistema; la mejora de la colaboración público-privada o disponer de una herramienta de vinculación efectiva entre el alumnado y la empresa que se adapte a la realidad y que no induzca a ningún posible error conceptual.

No obstante, es preciso considerar que se trata de un Proyecto de Ley poco reglamentista, que requiere de un **importante desarrollo normativo posterior** y, siendo conscientes del contexto competencial en el que las Comunidades Autónomas cuentan con una alta autonomía en la materia, será necesario estar muy atentos a su desarrollo y a la participación de nuestras empresas, clave de éxito de esta. En este sentido, también es necesario impulsar la participación ejecutiva, y no solo consultiva, de los interlocutores sociales, como legítimos representantes del mundo empresarial, en el diseño del nuevo modelo de Formación Profesional y en su desarrollo reglamentario. En caso contrario, cabría preguntarse qué grado de corresponsabilidad sería exigible a los mismos, si no participan en la toma de decisión de manera ejecutiva.

Gran parte del éxito de la reforma de la Formación Profesional que se plantea se basa en que **se tenga en cuenta adecuadamente la realidad empresarial**, ya que la Formación únicamente puede ser "Profesional" si está referida al mundo de la empresa, del mercado de trabajo y al ámbito productivo. ✨