

FOROS DE DIFUSIÓN IV ACUERDO DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN EMPRESARIAL DE  
CASTILLA Y LEÓN 2021-2027

**EJE 11: CAPITAL HUMANO Y FORMACION**

**Formación a lo largo de la vida: Factor clave para la empleabilidad de las personas  
trabajadoras**

La formación de las personas trabajadoras en nuestro país es un derecho reconocido en dos normas de enorme relevancia.

De un lado, la Constitución Española de 1978 reconoce, en su artículo 27, el derecho a la educación de todos los ciudadanos con el fin de alcanzar el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales (formando parte de este derecho la formación profesional), y en su artículo 40.2 exige de los poderes públicos el fomento de una política que garantice la formación y readaptación profesional, requisitos ambos tendentes a garantizar el derecho al trabajo, la libre elección de profesión y la promoción a través del trabajo.

De otro lado, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, reconoce, entre los derechos laborales de estos, “(...) **la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a la 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**”.

En el ordenamiento jurídico español, el Sistema de Formación Profesional se encuentra articulado mediante una doble vía:

1. Subsistema de Formación Profesional Reglada, garantizado a través de la Administración educativa (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, así como los órganos competentes de las Comunidades Autónomas -CCAA-, en virtud de su régimen de competencias).
2. Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, garantizado por la Administración laboral (Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo) en un doble ámbito:
  - a) En el ámbito estatal, por el SEPE y la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, como entidad colaboradora de dicho organismo.
  - b) En el ámbito autonómico, por los órganos competentes de las CCAA.

El **sistema de formación profesional para el empleo** nació en 1992 con la firma del I Acuerdo Nacional de Formación continua. Por aquel entonces la formación continua era una actividad residual, que realizaban fundamentalmente las grandes empresas para sus trabajadores. El gasto medio global era de un 0,2% del coste laboral frente al 1,5% de los países de nuestro entorno.

En ese momento, gran parte de la población trabajadora adulta había abandonado la escuela sin una formación adecuada o bien, no habían tenido la oportunidad de seguir un proceso formativo permanente, dándose la paradoja de que no podían acceder a actividades formativas ante la carencia de conocimientos básicos. A este colectivo se añadía también el de aquellos que

## FOROS DE DIFUSIÓN IV ACUERDO DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN EMPRESARIAL DE CASTILLA Y LEÓN 2021-2027

podían perder sus ocupaciones debido a los cambios que operaban en el mundo laboral, tanto organizativos como tecnológicos y estructurales. Por otro lado, la libre circulación de los trabajadores y el desarrollo del mercado interior, dentro del cual era necesario garantizar la competitividad de nuestros productos, exigía, desarrollar medidas de formación continua. En definitiva, era preciso poner en marcha un sistema de formación continua que permitiera mejorar las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y de su personal.

30 años después, con una situación social y económica distinta y ante la necesidad de enfrentarnos a los grandes desafíos del S. XXI marcados por la digitalización y la economía verde, es más necesario que nunca impulsar la **formación continua a lo largo de toda la vida profesional**, la **recualificación de las personas trabajadoras** (reskilling y upskilling) y el establecimiento de **sistemas de certificación de conocimientos y experiencia** que aumente la empleabilidad de las personas trabajadoras evitando así su expulsión prematura del mercado de trabajo.

Este es precisamente uno de los grandes objetivos que se plantea el IV Acuerdo Marco de Competitividad e Innovación empresarial de Castilla y León.

Castilla y León se enfrenta en los próximos años al compromiso de impulsar el conocimiento y la economía digital como retos de futuro imprescindibles para la dinamización de nuestra economía y para la creación de empleo de calidad.

En este sentido, las políticas activas de empleo deben jugar en ello un papel importante, facilitando las transiciones laborales hacia una economía digital y sostenible, tratando de optimizar la conexión entre oferta y demanda de trabajo, reforzando la formación digital, como una apuesta de valor, para mejorar las competencias y habilidades digitales y fomentando la creación de empleo de calidad.

La Formación Profesional para el Empleo, Subsistema que coexiste con el de Formación Profesional Inicial o Reglada, es el conjunto de instrumentos y acciones que, como política activa de empleo, tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

La Formación para el Empleo, junto con la Formación Inicial, constituida por los ciclos medios y superiores de FP del Sistema Educativo, conforma el “Sistema de Formación Profesional” en España, esto es, el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las distintas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica.

Dentro de este sistema, la Formación Profesional en el ámbito laboral, denominada Formación Profesional para el Empleo, se encuadra en todo lo correspondiente a las acciones de inserción y reinserción laboral, así como la formación continua de los trabajadores.

## FOROS DE DIFUSIÓN IV ACUERDO DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN EMPRESARIAL DE CASTILLA Y LEÓN 2021-2027

Actualmente, su marco normativo es la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el “Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral”. Su objeto es organizar las distintas iniciativas de formación que configuran el subsistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como su estructura organizativa, el control de la formación y el régimen sancionador, un sistema integrado de información, evaluación y calidad y la participación institucional.

Se configuran tres tipos de Formación Profesional para el empleo dirigidos a dar respuesta inmediata a las distintas necesidades individuales y del sistema productivo:

- 1.- Formación programada por las empresas para sus trabajadores.
- 2.- Oferta formativa de las Administraciones competentes para trabajadores ocupados, constituida por los programas de formación sectoriales y los programas de formación transversales, así como los programas de cualificación y reconocimiento profesional.
- 3.- Oferta formativa de las Administraciones competentes para trabajadores desempleados, que incluye los programas de formación dirigidos a cubrir las necesidades detectadas por los servicios públicos de empleo, los programas específicos de formación y los programas formativos con compromisos de contratación.

Además de lo anterior, hay otras iniciativas, tales como, los Permisos Individuales de Formación (PIF), Formación en alternancia con el empleo, Formación de empleados públicos, Formación privada para la obtención de certificados de profesionalidad, Formación de las personas en situación de privación de libertad y Formación de los militares de tropa y marinería.

Las iniciativas de formación profesional para el empleo así como las acciones formativas que las integran, están dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de toda la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, de las empresas, de los territorios y de los sectores productivos.

La Formación Profesional para el Empleo se articula en Familias Profesionales, Áreas y Especialidades. El certificado de profesionalidad es el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración laboral que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo.

Un certificado de profesionalidad configura un perfil profesional entendido como conjunto de competencias profesionales identificable en el sistema productivo, y reconocido y valorado en el mercado laboral.

Los certificados de profesionalidad tienen carácter oficial y validez profesional en todo el territorio nacional, acreditan las correspondientes cualificaciones profesionales a quienes los hayan obtenido, y son emitidos por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) o, en su caso, por las Comunidades Autónomas.

## FOROS DE DIFUSIÓN IV ACUERDO DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN EMPRESARIAL DE CASTILLA Y LEÓN 2021-2027

Dicho lo anterior, se puede afirmar que la Formación Profesional para el Empleo se constituye como una fórmula eficaz para adquirir las competencias y las cualificaciones necesarias para la inserción efectiva y para la integración en un mercado laboral exigente, dinámico, competitivo y muy globalizado.

En unos momentos en los que las tasas de paro siguen siendo elevadas, en los que la oferta de mano de obra está sobredimensionada, solo los mejores, los más preparados, los mejor formados pueden acceder a las mejores oportunidades laborales.

Además, vivimos en un tiempo en el que la economía cambia a cada momento. Lo que ayer era lo prioritario hoy se convierte en residual, las capacidades que ayer eran fundamentales, hoy ya no nos sirven. Surgen nuevos proyectos, nuevas necesidades para las que no estábamos preparados, mientras que profesiones tradicionales desaparecen, emergen nuevas oportunidades en nichos de empleo que ayer no existían.

Para todo ello la formación tiene que dar una respuesta adecuada. Y la participación de trabajadores desempleados y ocupados debe configurarse como una actitud necesaria. La formación permanente, a lo largo de toda la vida laboral, se erige como una práctica a valorar como necesaria para la permanencia en el empleo y para la promoción laboral.

En el mismo sentido que la formación, la “acreditación de competencias” se configura como un instrumento a valorar para la inserción laboral de trabajadores desempleados y ocupados. Es un hecho que cada vez más personas adquieren conocimientos en entornos fuera de la enseñanza formal, bien sea a través de la experiencia laboral, la formación en la empresa, los recursos digitales u otros, y este tipo de experiencias, a menudo, no gozan de ningún reconocimiento.

Para ello, el desarrollo de procedimientos que conduzcan al reconocimiento oficial de esas capacidades que se han adquirido por cauces no formales, tiene que prodigarse y potenciarse para alcanzar las máximas cuotas posibles, de tal manera que quien tiene competencias y capacidades adquiridas pueda acreditarlas, a través de un procedimiento abierto y permanente, accesible, potenciado desde la Administración en los sectores y empresas, con el objetivo de evitar bolsas de trabajadores sin cualificación reconocida.

Las políticas activas de empleo son esenciales para la recuperación económica y laboral y para evitar el aumento de las desigualdades sociales. La crisis del Covid-19 ha puesto de manifiesto la necesidad de impulsar la digitalización de determinados ámbitos de nuestro modelo productivo, para empresas y personas trabajadoras. Ante ello, se plantean nuevos retos que es necesario abordar para afrontar con determinación nuevas políticas que impulsen la economía y el empleo de calidad en nuestra Comunidad.

La evolución reciente, hace que puedan percibirse con claridad una serie de líneas y tendencias que vienen a configurar tres escenarios identificables:

- 1.- Mercado laboral: notable incremento de las tasas de paro con una mayor incidencia en los colectivos más vulnerables.

FOROS DE DIFUSIÓN IV ACUERDO DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN EMPRESARIAL DE  
CASTILLA Y LEÓN 2021-2027

2.- Cambio de modelo productivo que antes todavía se veía como una oportunidad, ahora se configura como una necesidad: apuesta por la digitalización de la economía, por la economía verde, por la investigación, por la Economía Circular, por los cuidados y servicios a la comunidad, se ha convertido en un pilar ineludible sobre el que asentar nuestra economía y nuestra sociedad en los próximos años.

3.- El nuevo Fondo de Recuperación Next Generation EU, está permitiendo a España movilizar un volumen de recursos sin precedente. La utilización de esos fondos debe permitir la superación de la crisis y la recuperación del empleo y además debe modernizar la Administración Pública y nuestra economía, a través de la transición digital, la transición verde, y contribuir a la cohesión territorial y social. Se están poniendo en marcha transformaciones y reformas estructurales dirigidas a la transición hacia una economía y sociedad climáticamente neutras, sostenibles, circulares, respetuosas con los límites impuestos por el medio natural, y eficientes en el uso de recursos.

En este contexto las Políticas Activas de Empleo, y en particular la Formación Profesional para el Empleo van contribuir a convertir una situación de crisis en una oportunidad. Es por ello, que la Planificación de las Políticas Activas de Empleo debe ser lo suficientemente flexibles y abiertas para la integración de los fondos que lleguen vinculados a los proyectos que se financien expresamente con ellos.

Así pues, las políticas activas de empleo deben plantearse como objetivo prioritario “el desarrollo de capacidades, cualificación profesional y formación a lo largo de la vida”.

La formación acredita conocimientos específicos para cubrir la demanda de empleo. Los cursos de formación deben adaptarse a las necesidades del mercado y a los requerimientos de las empresas de forma continua, puesto que es vital para sus equipos de trabajo.

El aprendizaje a lo largo de toda la vida es absolutamente necesario para que las personas puedan mejorar sus conocimientos teóricos o prácticos, sus destrezas, competencias y cualificaciones por motivos personales, sociales o profesionales.

En el ámbito del empleo, la cualificación y recualificación profesional de nuestro capital humano, es esencial en el desarrollo económico de nuestra Comunidad. La capacitación en las competencias demandadas por la economía actual, será el motor que permita la recuperación económica y la activación del tejido productivo. Formar a las nuevas generaciones y reciclar o recualificar a nuestros trabajadores contribuirá a la mejora y resiliencia de nuestro mercado laboral.

Por estas razones, impulsar mejoras en el ámbito de la formación para el empleo será una de las actuaciones principales a desarrollar en los próximos años.

El incremento y la diversificación de la oferta de formación para personas desempleadas y ocupadas, el impulso de ofertas relacionadas con la transición energética, la transformación digital, la economía verde y la Economía Circular, la ordenación de un sistema donde la

## FOROS DE DIFUSIÓN IV ACUERDO DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN EMPRESARIAL DE CASTILLA Y LEÓN 2021-2027

formación presencial y la teleformación se complementen, serán aspectos a abordar en las políticas de formación para el empleo, dentro del ámbito competencial de la Comunidad.

En torno al objetivo prioritario definido, desde **UGT Castilla y León** consideramos que los pilares sobre los que debe sustentarse ese reto son:

- Formación y aprendizaje permanente.

Los programas de formación, dentro del marco normativo de la Formación Profesional para el empleo deben convertirse en una pieza clave de las políticas activas de empleo, y ello por las sinergias que inducen en las distintas piezas que componen el entramado del mercado laboral de nuestra Comunidad.

La formación y aprendizaje permanente debe convertirse en un pilar esencial en la búsqueda de empleo permitiendo atender de manera específica las necesidades formativas de nuestros jóvenes; incrementando la formación que requiere un mayor nivel de capacitación, sobre todo para cubrir los empleos de cualificación media; previendo la formación en cualificaciones derivadas de los empleos de sustitución ante la alta tasa de envejecimiento de nuestra Comunidad; incrementando los programas dirigidos a la mejora de las cualificaciones orientadas a los sectores u ocupaciones emergentes con elevados niveles de innovación; y adaptando la empleabilidad de nuestros parados de larga duración adecuando su formación a las nuevas necesidades del mercado laboral.

Para que esta formación incremente sus niveles de eficiencia, deben analizarse sus fortalezas y debilidades para potenciar unas y minimizar otras, con la finalidad de que todas las personas puedan obtener una formación eficaz y adecuada a sus habilidades y necesidades. Sólo así podrá diseñarse una oferta formativa adecuada a la demanda, no solo de las personas desempleadas, sino también de las ocupadas para, de esta forma, cumplir el objetivo de formación continua a lo largo de toda la vida laboral

- Mapa de necesidades formativas.

En nuestro contexto económico la formación de los recursos humanos de las empresas ha adquirido un papel muy relevante como vía para que éstas sean más competitivas. Las empresas son más competitivas cuando son capaces de mejorar y retener el talento existente en su entorno. Además, y por otro lado, la Responsabilidad Social Empresarial está adquiriendo mayor importancia dentro de los planes estratégicos de las empresas.

Asimismo, no debemos olvidar que las carencias formativas son uno de los factores que inciden directamente en el incremento de la población sin empleo, tanto desempleados como aquellos que no han tenido acceso al reciclaje, los conocimientos y las aptitudes demandadas por las empresas.

Debemos ser capaces de ofrecer una formación adecuada a los nuevos puestos de trabajo creados teniendo en cuenta que el objetivo prioritario de las acciones formativas es la inserción o reinserción. Ello requiere una conducta proactiva, de búsqueda de aquellos yacimientos de

## FOROS DE DIFUSIÓN IV ACUERDO DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN EMPRESARIAL DE CASTILLA Y LEÓN 2021-2027

empleo que existen en nuestra Comunidad, mediante la formulación de un mapa formativo territorializado que refleje las distintas necesidades de nuestro sistema productivo, lo que en último término permitirá el reciclaje continuo de la formación ofertada por el Servicio Público de Empleo.

En definitiva, impulsar una oferta formativa con potencial económico en los sectores productivos de nuestra Comunidad.

- Una formación para todos: impulso de la teleformación.

La pandemia causada por la enfermedad del covid-19 ha alterado y modificado nuestros estándares tanto económicos como de conducta social, adaptando nuestro sistema productivo a las restricciones sociales implementadas. Tanto la Administración como las empresas han incrementado el teletrabajo y el trabajo a distancia, fomentando la utilización de herramientas que permitían el desempeño de las funciones de cada puesto sin necesidad de acudir físicamente al mismo.

Y en este aspecto la Formación Profesional para el Empleo no puede resultar ajena a estas circunstancias, por lo que hay que incrementar las herramientas que permitan la cualificación profesional de nuestros desempleados a través de instrumentos que reducen la interacción social y aumentan las posibilidades de acceso.

La teleformación tiene vocación de permanencia al resultar un mecanismo útil en la formación de nuestros desempleados que, además, permite llegar a todas las partes del territorio. Además, facilita que los distintos grupos formativos puedan completarse evitando los problemas que en ocasiones se tienen por falta de demandantes de formación en determinados enclaves territoriales.

Debe darse pues un salto cuantitativo y cualitativo en la acreditación de entidades de formación que utilicen esta modalidad, impulsando una planificación regional que garantice el acceso a formación en todo el territorio.

Esto es muy relevante para una comunidad como Castilla y León, con población relativamente dispersa y necesidades formativas dispares a lo largo y ancho del territorio.

- La formación dirigida a la Industria Sostenible.

Son muchos los sectores que inciden en la sostenibilidad de una sociedad, e incrementar la formación en estos sectores claves contribuye al desarrollo económico y productivo de una sociedad. Por ello, las necesidades formativas deberán prever como objetivos preferentes sectores tales como la Industria 4.0, la Economía Circular, la economía verde o medioambiental, la economía naranja o creativa, centrándonos igualmente en sectores claves de la economía del futuro tales como la formación en ciberseguridad, estadística, recogida de datos, etc.

- Hacia el reconocimiento de la experiencia profesional.

## FOROS DE DIFUSIÓN IV ACUERDO DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN EMPRESARIAL DE CASTILLA Y LEÓN 2021-2027

La formación, a lo largo de la vida, es innata al ser humano. La experiencia en habilidades adquiridas por el desempeño de una profesión sin tener la titulación oportuna no debe convertirse en un obstáculo en el desarrollo laboral del trabajador. Por ello, es necesario incrementar el proceso de evaluación a través del cual pueden verse reconocidas de manera oficial aquellas competencias profesionales que la persona ha adquirido en la práctica durante tu vida laboral o a través de vías no formales de formación.

- Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.

Lograr un acceso igualitario a la formación es un pilar esencial en los programas formativos que se implementan desde el Servicio Público de Empleo. El nuevo equilibrio exigido por el fenómeno del reto demográfico se conseguirá creando las condiciones que permitan a las personas desarrollarse como tales en todas las etapas de su vida y que avancen en superar la discriminación entre territorios en relación a las oportunidades laborales y el acceso a los servicios.

La fijación de población en el territorio requiere convertirlo en un espacio de oportunidades, que aproveche los recursos locales a través de la generación de actividad económica, el fomento del emprendimiento y el aprovechamiento del talento asociado al entorno. Los programas formativos deben adecuar su desarrollo a las necesidades de conciliación con la vida familiar o laboral, su adaptación a las necesidades de nuestros jóvenes, su acomodo a las características de las personas que están en la última fase de su vida laboral o se encuentran sin ejercitar la misma durante un periodo prolongado. La selección de las acciones formativas tiene que valorar estos indicadores y convertirse en herramientas de lucha contra la desigualdad. Para ello debe haber una oferta formativa que garantice la igualdad de oportunidades en todo el territorio de la Comunidad, articulada a través de los instrumentos necesarios que faciliten el acceso a la formación de los trabajadores residentes en el medio rural de Castilla y León, a las mujeres, a los jóvenes, y a las personas con dificultades para la inserción en el mercado laboral.

- Mayor coordinación y colaboración.

Primero, deben establecerse mecanismos para la adecuada coordinación entre empresas y entidades educativas, particularmente en el ámbito de la formación reglada, para que la formación se corresponda con las necesidades reales del mercado de trabajo; y segundo, deben establecerse mecanismos para que se garantice el trabajo digno de las personas en formación, y para que la adquisición de experiencia no actúe como una vía más de precarización.

Por otro lado, resulta fundamental las diferentes ofertas formativas, itinerarios personalizados y seguimiento de los servicios públicos de empleo se elaboren en colaboración con las CCAA y de modo coherente y articulado. Esta coordinación también implica prever la interoperabilidad del sistema nacional con los sistemas autonómicos y con otros países europeos ya en funcionamiento, en coordinación con la Comisión Europea.

## FOROS DE DIFUSIÓN IV ACUERDO DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN EMPRESARIAL DE CASTILLA Y LEÓN 2021-2027

Habría que mejorar también la coordinación entre los servicios de empleo y los servicios sociales, especialmente en el ámbito de los itinerarios de inclusión socio-laboral. Y en último lugar, una mayor supervisión y control de las entidades privadas, en su condición de colaboradoras del sistema público.

- Formación más adaptada a lo local.

No vale realizar acciones comunes en mercados heterogéneos, si no que se hace más necesario que nunca delimitar previamente la realidad de los mercados laborales locales y una vez definidos y delimitados aplicar políticas centradas en la problemática de cada uno de ellos, haciendo partícipe a todos los actores que intervienen, trabajadores, empresas y administración, permitiendo con ello un proceso dinámico y endógeno que permita la transformación laboral. Indudablemente los recursos financieros aportados por los Fondos Next Generation son una oportunidad que no se debe dejar pasar en un mercado laboral tan alejado de los indicadores medios de la Unión Europea.

- Más oferta formativa.

En Castilla y León hay una escasa diversificación en la oferta, tanto pública como privada, de los programas formativos. Por eso desde UGT venimos reiterando la importancia de garantizar una oferta lo más amplia y diversa posible de títulos adecuados a las necesidades de nuestros tejidos productivos y, particularmente, de certificados de profesionalidad. Asimismo consideramos necesario que se incrementen las subvenciones destinadas en la Comunidad a Planes integrados por acciones formativas vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad completos o parciales acumulativos, a través de módulos formativos.

- Recuperar las políticas activas de empleo en Castilla y León

Desde marzo de 2022, que se conformó en último Gobierno de Castilla y León, en nuestra Comunidad han desaparecido casi por completo las Políticas Activas de Empleo, sobre todo las de formación y orientación. Por lo que es necesario retomar las políticas de empleo a fin de dar respuesta a las necesidades tanto de las empresas como de las personas trabajadoras, y mejorando su conexión con la política educativa y formativa.

Para UGT la F continua es un elemento clave para el desarrollo económico, social y productivo. Pero sobre todo para abordar los desafíos del cambio en los próximos años.