

LA VISIBILIDAD DE LA EXPERIENCIA LABORAL

M^a CARMEN AGUILAR DEL CASTILLO
Universidad de Sevilla

1. INTRODUCCIÓN

El modelo económico y social de nuestro país y las exigencias del modelo productivo que genera es el que va definiendo nuestro mercado de trabajo¹. Solo desde el correcto análisis del mismo y de su competitividad podemos definir las necesidades de empleo².

La subordinación progresiva del Derecho del Trabajo al Derecho del Empleo y de éste a la economía hace que las medidas que se adopten vengan condicionadas por las necesidades productivas de la empresa y por su competitividad en un mercado cada vez más globalizado. Esta exigencia hace que se corra el riesgo de estancamiento tanto en la oferta como en la demanda. Riesgo que desaparece si se realiza un estudio amplio sobre las cualificaciones profesionales y sus itinerarios formativos que permitan dar respuesta a estos nuevos retos. También es necesaria la coordinación de todos los agentes sociales, tanto nacionales como comunitarios, que intervienen en este proceso.

La progresiva terciarización que se está produciendo en nuestra economía y la utilización de las nuevas tecnologías hace que tengamos que anticiparnos a nuevos retos. Se necesita abrir vías formales y no formales de formación que acrediten competencias sectoriales y transversales que permitan dar respuesta no solo a las necesidades existentes, sino que tenga en cuenta la evolución del mercado para poder

¹ “*El empleo, contemplado como resultado de la competitividad y de la futura recuperación económica, como último objetivo, no tiene autonomía como interés jurídicamente protegido*”, “*Solo se protege el interés de la empresa del que considera que el empleo es una derivación o consecuencia*”, CASAS BAAMONDE, ME., «*Empleo y Flexibilidad*», en AA.VV., “*La aplicación de la Reforma Laboral*”, *Relaciones laborales*, nº 12, diciembre, 2013, p. 3/29.

² Partiendo del conocimiento real se “*satisfacen mejor las necesidades de aprendizaje a nivel local y nacional, permitiendo reaccionar de forma rápida y eficaz a los cambios económicos y tecnológicos*”, MARTÍN PUEBLA, E., “*El marco europeo de cualificaciones para el aprendizaje permanente. Un instrumento para fomentar la movilidad laboral y la transparencia del mercado de trabajo*”, *Relaciones Laborales*, nº 12, 2009, año XXV, p. 1099, T. 1, Editorial La Ley, p. 2/11

El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos

detectar también las futuras³. En este contexto la formación, en cualquiera de sus manifestaciones “*es un pilar fundamental en el desarrollo profesional y queda reflejado en la diversidad de conocimientos y competencias que se solicitan en las ofertas de empleo*”⁴.

2. LA FLEXIBILIDAD COMO PRIMERA RESPUESTA

Para las condiciones de trabajo que definen la relación laboral se están desarrollando políticas internas para intentar dar solución a problemas internos que se generan en un mercado externo. Todo ello gira alrededor de círculos concéntricos de los que difícilmente se puede escapar, para el trabajador la dificultad de mantener un trabajo o encontrarlo en un mercado que, en muchas ocasiones, ya lo ha excluido. Para el empresario la dificultad de incrementar su competitividad en una economía cada vez más globalizada.

La situación endémica de nuestro país en materia de desempleo ha provocado la búsqueda permanente de soluciones a través, entre otras, de la flexibilización de las condiciones de trabajo dentro de la relación laboral, lo que puede comprobarse tras las reformas legales que sobre la materia se están desarrollando desde hace más de dos décadas.

Es una realidad, que para que una empresa pueda ser competitiva ha de adaptarse a las exigencias del mercado o abrir nuevos mercados. El problema surge en el modo en el que puede hacerlo. Entre las distintas opciones que se plantean, nos encontramos con dos vías de adaptación: ser competitivos en el precio o serlo en los productos. El primer caso conlleva, casi de forma exclusiva, una reducción de costes siendo, por lo general, los costes laborales los que primero se ven afectados respecto a los demás. Cuando hablamos de costes laborales no nos referimos

³ Actualmente son focos y cuencas de empleo tres grandes sectores: asistencia sanitaria y servicios de proximidad, empleo verde y las tecnologías de la información y el conocimiento. Siendo el denominador común de todos ellos la necesaria profesionalización de los puestos de trabajo, MORALES ORTEGA, JM., “Las políticas de empleo en la Unión Europea y la Garantía Juvenil: antecedentes, contexto y contenido”, en MORALES ORTEGA J.M. (Dir.), *Jóvenes y política de empleo. Entre la Estrategia de Emprendimiento y Empleo joven y la Garantía Juvenil*, Ed. Bomarzo, 2014, pp. 18-19.

⁴ Observatorio de las ocupaciones. Los perfiles de la oferta de empleo 2015. https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/perfiles/pdf/Perfiles_oferta_empleo_2015.pdf

exclusivamente a cuestiones monetarias⁵, salarios, incentivos, primas, sino que dentro de este concepto se incluyen todas aquellas medidas que facilitan la organización de la empresa y que redundan en la eficiencia de la misma.

La segunda vía no es excluyente de la primera, sino complementaria ya que ha de ir acompañada de una apuesta sobre el producto a partir de la calidad del empleo, de la formación, innovación, desarrollo y utilización de nuevas tecnologías⁶.

En cualquiera de los dos supuestos la competitividad de las empresas, como condición de empleabilidad, es el eje sobre el que pivotan las distintas reformas laborales que inciden, como ya hemos dicho, de forma recurrente en la necesidad de flexibilizar los derechos laborales⁷. Ya se ha convertido en “tradición” considerar que son éstos y su gestión el principal y, en ocasiones, casi el único problema de sostenibilidad de las empresas, obviando la necesidad de incrementar su valor añadido dentro de la economía y en consecuencia su peso específico en el PIB del país. Esto nos lleva a preguntarnos cómo es posible mantener la competitividad de nuestras empresas si se sustituye un empleo de calidad por otro que no lo es. La pregunta admite diversas respuestas, no obstante, una de ellas puede ser que nuestro sistema

⁵ La Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo (BOE de 27 de julio de 2013), ya incluía, en su Preámbulo, como objetivo dentro de las reformas estructurales: “*conseguir un alto grado de flexibilidad que permita ajustar los precios y salarios relativos, de forma que se consiga aumentar la competitividad de nuestra economía*”. Se trataría de obtener competitividad a través de la flexibilización del único factor productivo que sí puede ser maleable sin invertir recursos económicos para lograrlo: el factor trabajo, SERRANO DOMÍNGUEZ, F., “Costes de Personal”, en AA.VV., *Contabilidad de Dirección para la toma de decisiones*, Ed. PROFIT, Barcelona, 2014, pp. 148-149.

⁶ En todos los factores productivos se puede buscar flexibilidad. En las materias primas, la flexibilidad viene dada por un doble camino: la utilización de menores cantidades del recurso más costoso, que conlleva inevitablemente a un deterioro en la calidad del producto que sale a la venta y, con ello, una pérdida en el corto y medio plazo de interés por parte de la demanda sobre el producto. El otro camino para que lograr mayor competitividad es recurrir a mejoras de carácter tecnológico, que permitan una utilización más eficiente del recurso sin pérdidas de calidad en el producto resultante y, por tanto, sin ser percibidas por parte del cliente, SERRANO DOMÍNGUEZ, F.: “*Costes...*”, *op. cit.*, pp. 147-148; CASAS BAAMONDE, M.E., “*Empleo...*”, *op. cit.*, p. 13/29.

⁷ “*La flexibilidad interna es el principal objetivo de la reforma laboral como medio para alcanzar un empleo más estable y de mayor calidad*”, Informe de evaluación de impacto de la reforma laboral, CASAS BAAMONDE, M.E. “*Empleo...*”, *op. cit.*, p. 15/29.

El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos

productivo no necesita trabajadores cualificados y con experiencia toda vez, que mantienen e incluso incrementa su mismo nivel de funcionamiento y competitividad dentro del mercado con otros trabajadores que no alcanzan la misma cualificación.

La última reforma laboral introducida por la Ley 3/2012⁸ no es una excepción a esta regla. Con sus medidas flexibilizadoras busca la consolidación de un “nuevo modelo de relaciones laborales” en el que se amplía considerablemente el haz competencial del empresario frente al trabajador y sus derechos, con el objetivo último de crear empleo o evitar su destrucción⁹ desde una mayor eficiencia y competitividad de la empresa y, desde una mejora en la cualificación del trabajador. La conjunción de todos ellos facilitaría la anhelada flexiseguridad¹⁰.

Hablar de cualificación significa introducir en su concepto la formación del trabajador, cualquiera que sea su procedencia, como un componente esencial de la misma. Aunque una adecuada formación no es garantía de empleabilidad, su carencia si lo es de empleos poco cualificados y, generalmente precarios, o de desempleo, normalmente de carácter estructural. Las posibilidades de mantener un empleo o de encontrar uno nuevo, para un trabajador cualificado, se elevan exponencialmente frente al que no lo está.

⁸ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE de 7 de julio de 2012).

⁹ Esto se explica por la naturaleza dual de la formación en el ámbito del contrato de trabajo, ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., “Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje”, *Relaciones Laborales*, nº 23, diciembre, 2012, p. 2/34

¹⁰ “*El trabajador en la empresa flexible tiene mayores necesidades de formación para asegurar no sólo su utilidad a la empresa, sino también su continuidad en ésta*”, RODRÍGUEZ-PINERO ROYO, M., “El nuevo marco para la formación, contratación e inserción laboral”, *Relaciones Laborales*, nº 12, diciembre, 2013, T. I, Editorial la Ley, p. 41; ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., “*Nuevos derechos de formación...*”, *op. cit.*, p. 2/34; “*el momento transicional entre empleos no se protege en España, solo tenemos las políticas activas: intermedación y formación que no lo garantizan*”, CASAS BAAMONDE M.F., “*Empleo...*”, *op. cit.*, p. 9/29; MORALES ORTEGA, J.M., “*Empleo de calidad: ¿realidad o ficción?*”, en *Transiciones laborales y reforma del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores*, Ed. Bomarzo, 2014, p. 77; GORELLI HERNÁNDEZ, J., “*El servicio público de Empleo Estatal*”, en AA.VV., *La política y el Derecho del Empleo en la nueva sociedad del trabajo*, Libro homenaje a la profesora Rosa Quesada Segura, Ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2016, pp. 443-445.

De entre las distintas tipologías y grupos de trabajadores que podemos encontrarnos nuestro trabajo está enfocado principalmente a los trabajadores mayores de 45 años y en la trascendencia que tiene o puede llegar a tener su experiencia laboral y/o profesional en su empleabilidad¹¹.

No se trata de una elección caprichosa sino de una realidad necesitada de una solución como se observa en la tabla siguiente:

TABLA I: ESTADÍSTICAS SOBRE POBLACIÓN ACTIVA, OCUPADOS Y PARADOS (>45 AÑOS, TOTAL Y %)							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016T2
TOTAL ACTIVOS MAYORES 45 AÑOS	8.133,3	8.456,8	8.702,2	8.833,9	9.135,3	9.442,3	9.563,0
TOTAL ACTIVOS	23.377,1	23.440,3	23.360,4	23.070,9	22.975,9	23.015,5	22.875,7
% ACTIVOS > 45 SOBRE TOTAL ACTIVOS	34,79%	36,08%	37,25%	38,29%	39,76%	41,03%	41,80%
TOTAL OCUPADOS MAYORES DE 45 AÑOS	6.902,2	6.990,6	6.957,8	6.936,0	7.317,5	7.506,7	7.938,3
TOTAL OCUPADOS	18.674,9	18.153,0	17.339,4	17.135,2	17.569,1	18.094,2	18.301,0
% OCUPADOS > 45 SOBRE TOT. OCUPADOS	36,96%	38,51%	40,13%	40,48%	41,65%	41,49%	43,38%
TOTAL PARADOS MAYORES DE 45 AÑOS	1.231,2	1.466,2	1.744,4	1.870,7	1.873,7	1.778,9	1.624,7
TOTAL PARADOS	4.702,2	5.287,3	6.021,0	5.935,6	5.622,9	5.149,0	4.574,7
% PARADOS > 45 SOBRE TOTAL PARADOS	26,18%	27,73%	28,97%	31,52%	33,32%	34,55%	35,51%

Fuente: elaboración propia a partir de Encuesta de Población Activa (EPA-INE) e Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años del Servicio Público de Empleo Estatal

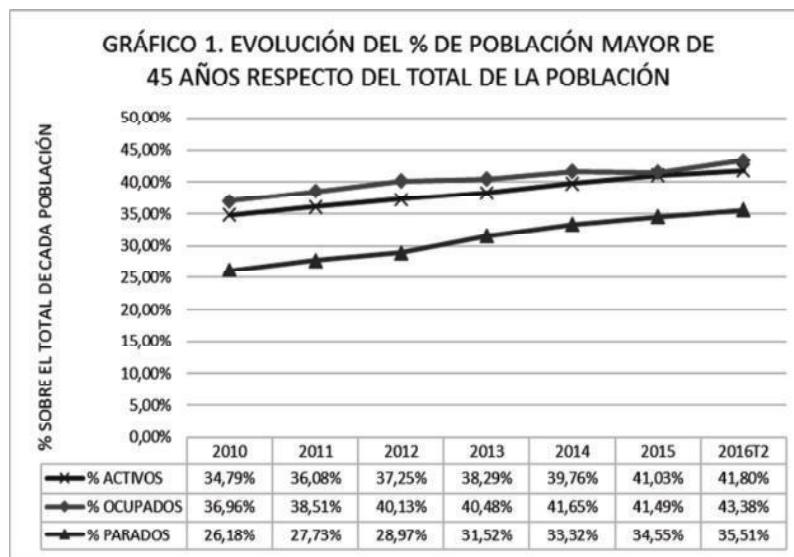
Del total de población activa, los trabajadores mayores de 45 años representan el 41,80%¹². Dentro de la población ocupada, este colectivo supone el 43,38%, mientras que constituyen el 35,51% del total de los trabajadores parados. Estas cifras han ido incrementándose cada año

¹¹ CALVO GALLEGOS, FJ., “Los mayores en el nuevo Derecho del Empleo”, en RODRÍGUEZ-PINERO ROYO (Dir) CASTELLANO BURGUILLÓ, E (Coord.), *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores*, Ed. Bomarzo, Albacete, pp. 337-340; OLARTE ENCABO, S., “Edad y empleo. Colectivos desfavorecidos”, en CABEZA PEREIRO, J, BALLESTER PASTOR, MA. y FERNÁNDEZ PRIETO, M. (Directores), *La relevancia de la edad en la relación laboral y de seguridad social*, Ed. Aranzadi S.A, Navarra, 2009, pp. 90-95.

¹² Último dato facilitado por la EPA correspondiente al segundo trimestre del año 2016.

El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos

respecto del anterior desde el año 2010 como se observa en las siguientes gráficas de evolución:



Fuente: elaboración propia a partir de Encuesta de Población Activa (EPA-INE) e Informe del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años del Servicio Público de Empleo Estatal

3. LA EXPERIENCIA LABORAL COMO PRESUNCIÓN DE PROFESIONALIDAD

El mapa laboral de nuestro país se dibuja en función de la edad de sus trabajadores: jóvenes hasta 30 años, mayores de 45 años y una franja de edad, generalmente olvidada por las distintas políticas de empleo, entre 30 y 45 años. De los tres colectivos, es en el de los mayores de 45 años en el que la experiencia laboral parece adquirir mayor significación.

Los trabajadores mayores de cuarenta y cinco años son un colectivo que goza de una presunción de la que carecen otros colectivos de trabajadores más jóvenes: cuentan con experiencia profesional y/o laboral.

Los términos: experiencia laboral y profesional no son sinónimos, responden a realidades distintas, aunque en muchas ocasiones una incluye a la otra.

Por experiencia laboral podemos entender el tiempo que un trabajador ha realizado una actividad bajo un contrato de trabajo¹³. Y por experiencia profesional los conocimientos, o habilidades que una persona ha adquirido y que le permite desarrollar con plena capacidad una actividad remunerada.

Este concepto coincide con una de las acepciones previstas en la Real Academia de la Lengua, en concreto la tercera cuando entiende por experiencia: *“la práctica prolongada que proporciona conocimiento o habilidad para hacer algo”*; por profesión, el empleo, facultad u oficio que alguien ejerce y por el que percibe una retribución y por profesional: *“aquellas personas que practican habitualmente una profesión de la cual viven”*.

Conceptualmente para el Derecho del Trabajo esta diferencia aparece difuminada. La experiencia profesional queda relegada a la adquirida por aquellas personas que ejercen una profesión u oficio¹⁴, para

¹³ Para el legislador un trabajador joven tendrá experiencia laboral cuando ha estado contratado por 3 meses o más, así se deduce de los requisitos de exclusión para la celebración de un contrato a tiempo parcial con vinculación formativa o para el contrato del primer empleo joven, artículos 9 y 12, respectivamente de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo (BOE de 27 de julio de 2013), cuando dispone que *“Los trabajadores deberán cumplir alguno de los siguientes requisitos: a) No tener experiencia laboral o que esta sea inferior a tres meses”*. Sobre el contrato de primer empleo joven, IGARTUA MIRÓ, M.T., *“Un paso atrás en la política de fomento del empleo estable y de calidad: el contrato eventual de primer empleo joven”*, en MONEREO PÉREZ, J.L. (Coord.), *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pp. 767 y ss; MINARRO YANINI, M., *“El contrato a tiempo parcial con vinculación formativa para el fomento del empleo juvenil: la formación como excusa de la precarización incentivada del trabajo”* en MONEREO PÉREZ, J.L. (Coord.), *“Retos del Derecho del Trabajo...”*, op. cit., pp. 195 y ss.

¹⁴ Entre otras muchas, que sin definir el concepto de profesional si se deduce de su contenido la STS, (Sala de lo Civil, Sección 1ª) nº 62/2016 de 12 de febrero, (RJ 2016/575) FJ 2. Sobre la prescripción de acciones para la reclamación de honorarios profesionales, se deduce claramente el concepto de profesional cuando establece que *“el ejercicio de la profesión de abogado no implica que cada asunto del que presta sus servicios profesionales deba ser reclamado su precio... “el diez a quo es el día en que finalizan los servicios profesionales del abogado, considerados globalmente”*; La antigua DGCHT (Dirección General de Coordinación con Haciendas Territoriales), en varias consultas dispuso (...)

la que se requiere una cualificación específica. Cuando esta actividad se desarrolla dentro de la relación laboral se habla de experiencia laboral y solo adquiere relevancia como condición de empleabilidad dentro o fuera de esta relación.

En cualquier supuesto el factor tiempo se erige como un requisito común para ambas experiencias como ocurre, por ejemplo, para beneficiarse de los incentivos derivados de la contratación de un primer empleo joven¹⁵ o de un contrato a tiempo parcial con vinculación formativa¹⁶. Y adquiere toda su significación cuando se relaciona con una experiencia o falta de ella que facilite la empleabilidad de un trabajador¹⁷.

Este carácter finalista de la norma difumina las posibles diferencias que pudieran existir entre ambas “experiencias”, ya que con independencia de su denominación ésta solo es entendible desde las competencias profesionales que una persona ha adquirido a lo largo de su vida. Desde esta perspectiva, la experiencia laboral será el referente para el Derecho del Empleo.

Lo relevante no es la denominación que se otorgue a la experiencia del trabajador sino las competencias adquiridas o desarrolladas durante la misma y su significación en su empleabilidad. Se trata de una relación simbiótica en la que, son las competencias profesionales las que van a conformar, en definitiva, la experiencia profesional de un trabajador

que: Se considera profesional, quien actuando por cuenta propia desarrolle personalmente la actividad de que se trate. O quien realice directa y personalmente una actividad. www.consultoresquatro.es/diferencia-entre-actividad-profesional-o-empresarial/.

¹⁵ Artículo 12 de la Ley 11/2013.

¹⁶ Artículo 9 de la Ley 11/2013.

¹⁷ Para el legislador, el desarrollo de una actividad por un tiempo inferior a tres meses es insuficiente para entender que un trabajador está capacitado para poder desarrollarla. Por el contrario, entiende que si es suficiente para adquirir una experiencia profesional. En el contrato de primer empleo joven, el artículo 12.1 Ley 11/2013 considera “*causa del contrato la adquisición de una primera experiencia profesional*”, siempre que el mismo no sea inferior a 3 meses, ni superior a 6 meses. En similar sentido el artículo considera que para que la experiencia laboral pueda ser evaluada y acreditada es necesario que el trabajador la haya desempeñado, al menos durante 3 años con un mínimo de 2000 horas trabajadas, en un periodo de referencia de los 10 años anteriores, CALVO GALLEGOS, F.J., “*Los mayores...*”, *op. cit.*, pp. 393-396.

adquiridas a través de su experiencia laboral o de vías formales o no formales de formación¹⁸.

Las posibilidades de encontrar o mantener un empleo obedecen en numerosas ocasiones a razones ajenas a la propia relación laboral, no obstante, la posesión o carencia de competencias profesionales sí influye directamente en las posibilidades de un trabajador de acceder o mantenerse en un puesto de trabajo. Esta relación, no obstante, solo será constatable a través de datos estadísticos.

La tabla 2 recoge las ocupaciones en las que la contratación de los trabajadores mayores de 45 años ha sido más frecuente durante el año 2015, comenzando por las que requieren mayor nivel de cualificación hasta las de menor nivel:

TABLA 2. OCUPACIONES EN LAS QUE LA CONTRATACIÓN DEL COLECTIVO ES MÁS RELEVANTE			
	CONTRATOS	% > 45 años	% Var. 2015/14
1. DIRECTORES Y GERENTES			
Directores comerciales y de ventas	2.899	34,53	9,89
Directores de políticas y planificación y de otros departamentos administrativos no clasificados bajo otros epígrafes	1.127	29,15	26,77
Directores financieros	1.101	38,6	9,44
Directores generales y presidentes ejecutivos	830	49,49	8,36
2. TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELECTUALES			
Actores	27.281	28,17	19,12

¹⁸ Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral (BOE de 25 de agosto de 2009); CALVO GALLEGOS, F.J., “Los mayores...”, *op. cit.*, pp. 341-349 y 409; CAMAS RODA, F., “La edad y la formación para el empleo. Especial referencia a la estrategia de aprendizaje permanente en el ámbito europeo y español”, en CABEZA PEREIRO, J., BALLESTER PASTOR, M.A. y FERNÁNDEZ PRIETO, M. (Directores), *La relevancia de la edad...*, *op. cit.*, pp. 321-329.

El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos

Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes	24.343	25,66	11,71
Profesores de universidades y otra enseñanza superior (excepto formación profesional)	12.576	33,15	3,12
Médicos de familia	7.267	32,43	20,47
3. TÉCNICOS; PROFESIONALES DE APOYO			
Agentes y representantes comerciales	23.241	22,88	9,51
Supervisores de la construcción	6.768	49,97	12,39
Técnicos en electricidad	6.669	23,09	23,14
Técnicos en metalurgia y minas	2.230	25,63	-2,87
4. EMPLEADOS CONTABLES, ADMINISTRATIVOS Y OTROS EMPLEADOS DE OFICINA			
Empleados de servicios de correos (excepto empleados de mostrador)	44.286	36,65	22,98
Empleados de venta de apuestas	3.789	43,76	10,56
Empleados de bibliotecas y archivos	967	24,87	20,72
Cobradores de facturas, deudas y empleados afines	414	24,11	-1,43
5. TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACIÓN, PERSONALES, PROTECCIÓN Y VENDEDORES			
Cocineros asalariados	107.492	33	16,22
Auxiliares de enfermería hospitalaria	61.307	26,4	14,54
Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	47.943	40,95	23,7
Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes	32.132	25,38	20,52
6. TRABAJADORES CUALIFICADOS EN EL SECTOR AGRÍCOLA, GANADERO, FORESTAL Y PESQUERO			
Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	70.349	35,21	-3,07
Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines	12.940	27,45	9,43

Trabajadores cualificados en actividades forestales y del medio natural	6.456	33,35	2,51
Pescadores de altura	3.100	41,39	-2,82
7. ARTESANOS Y TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS Y LA CONSTRUCCIÓN (EXCEPTO OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA)			
Albañiles	165.010	42,88	16,71
Oficiales, operarios y artesanos de otros oficios no clasificados bajo otros epígrafes	21.345	29,66	31,73
Pintores y empapeladores	18.260	32,64	19,05
Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción no clasificados bajo otros epígrafes	16.494	32,46	14,15
8. OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA, Y MONTADORES			
Conductores asalariados de camiones	89.508	38,76	21,34
Conductores de autobuses y tranvías	36.232	42,79	13,34
Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	34.265	26,56	17,34
Operadores de maquinaria agrícola móvil	23.248	42,6	11,41
9. OCUPACIONES ELEMENTALES			
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	534.765	29,92	3,06
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	394.697	36,79	15,54
Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	117.904	24,36	12,15
Ayudantes de cocina	98.262	27,62	22,42

Como se observa la demanda de estos trabajadores va descendiendo conforme lo hace el nivel exigido para su realización. En la última columna de esta gráfica se observa la variación experimentada de las contrataciones realizadas en 2015 respecto del año anterior.

El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos

Aunque es evidente que para establecer una relación directa entre las competencias profesionales de un trabajador y su empleabilidad deberíamos aportar datos estadísticos sobre su actividad laboral y su formación no formal e informal, una aproximación bastante fiable sobre esta relación puede extraerse a partir del nivel de educación o formación formal que ostentan los trabajadores mayores de 45 años que se encuentran en activo.

Las tablas 3, 4 y 5 recogen, para el segundo trimestre del 2016 (último del que se tienen datos) y los años 2015 y 2014, respectivamente, la relación entre el total de la población activa de trabajadores mayores de 45 años y el número de trabajadores ocupados y parados en función de su formación. Las dos últimas columnas representan el porcentaje de Ocupados respecto de Activos (O/A) y el porcentaje de Parados respecto de Activos (P/A).

TABLA 3. NÚMERO DE ACTIVOS, OCUPADOS Y PARADOS MAYORES DE 45 AÑOS POR NIVEL DE FORMACIÓN. AÑO 2016

	ACTIVOS	OCUPADOS	PARADOS	%	
	2016T2	2016T2	2016T2	O/A	P/A
Total	9.563,0	7.938,3	1.624,7	83,01%	16,99%
Analfabetos	46,0	26,2	19,8	56,96%	43,04%
Estudios primarios incompletos	205,5	121,7	83,7	59,22%	40,73%
Educación primaria	867,6	623,0	244,8	71,81%	28,22%
Primer etapa de educación secundaria y similar	3.109,1	2.424,5	684,4	77,98%	22,01%
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	1.359,8	1.165,1	194,7	85,68%	14,32%
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional	808,3	672,4	136,1	83,19%	16,84%
Educación superior	3.166,7	2.905,4	261,3	91,75%	8,25%

Fuente: Encuesta de población activa (EPA-INE)
Reelaboración propia

TABLA 4. NÚMERO DE ACTIVOS, OCUPADOS Y PARADOS MAYORES DE 45 AÑOS POR NIVEL DE FORMACIÓN. AÑO 2015.

	ACTIVOS	OCUPADOS	PARADOS	%	
	2015	2015	2015	O/A	P/A
Total	9.442,3	7.737,3	1.705,0	81,94%	18,06%
Analfabetos	51,2	29,1	22,1	56,84%	43,16%
Estudios primarios incompletos	219,3	136,6	82,7	62,29%	37,71%
Educación primaria	892,0	624,2	267,8	69,98%	30,02%
Primera etapa de educación secundaria y similar	3.081,5	2.357,5	724,2	76,50%	23,50%
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	1.361,4	1.156,8	204,7	84,97%	15,04%
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional	764,5	632,0	132,6	82,67%	17,34%
Educación superior	3.072,0	2.801,3	270,8	91,19%	8,82%

Fuente: Encuesta de población activa (EPA-INE) - Reelaboración propia

TABLA 5. NÚMERO DE ACTIVOS, OCUPADOS Y PARADOS MAYORES DE 45 AÑOS POR NIVEL DE FORMACIÓN. AÑO 2014.

	ACTIVOS	OCUPADOS	PARADOS	%	
	2014	2014	2014	O/A	P/A
Total	9.135,3	7.317,5	1.817,7	80,10%	19,90%
Analfabetos	47,7	18,7	29,0	39,20%	60,80%
Estudios primarios incompletos	236,0	135,9	100,2	57,58%	42,46%
Educación primaria	961,8	660,1	301,7	68,63%	31,37%
Primera etapa de educación secundaria y similar	2.938,2	2.211,3	726,9	75,26%	24,74%
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	1.296,2	1.073,6	222,6	82,83%	17,17%
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional	721,6	582,9	138,7	80,78%	19,22%
Educación superior	2.933,8	2.635,1	298,6	89,82%	10,18%

Fuente: Encuesta de población activa (EPA-INE) - Reelaboración propia

El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos

Se observa como en los tres años se produce la misma relación en la medida en la que el nivel de formación del trabajador se incrementa, lo hace también su nivel de ocupación.

Si relacionamos los dos bloques estadísticos anteriores es constatable la relación existente entre la formación formal de un trabajador y su empleabilidad. No obstante, hay que tener en cuenta que en la misma influyen otros factores como son la experiencia laboral y la formación no formal e informal que el trabajador va adquiriendo a lo largo de su vida. Si hiciéramos depender exclusivamente la empleabilidad de un trabajador de su formación académica, estaríamos condenando al ostracismo a todos aquellos que, en su momento, no pudieron o no quisieron realizar unos estudios y estaríamos dejando sin justificación cualquier sistema de formación profesional para el empleo que pudiera desarrollarse.

4. COMPETENCIAS Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

La experiencia laboral o la formación de un trabajador por sí solas, nos ofrecen una visión sesgada de las capacidades profesionales de un trabajador. El transcurso del tiempo en un mismo puesto de trabajo o en el ejercicio o desarrollo de una determinada actividad o profesión, con independencia de la cualificación exigida para su ejercicio, solo genera una presunción de capacitación, constatable a corto plazo si se ejerce dentro de la propia empresa, pero difícilmente valorable si se aduce fuera de ella.

El elemento nuclear de la experiencia laboral de un trabajador lo constituyen sus competencias profesionales adquiridas o desarrolladas dentro o fuera de la relación laboral. El art. 7.4 b) de la LO 5/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y la Formación Profesional¹⁹ define la competencia profesional como *“el conjunto de conocimientos y capacidades que*

¹⁹ BOE de 20 de junio de 2002.

*permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo*²⁰.

La Recomendación Europea relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente define a la competencia profesional como la “*demostrada capacidad para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas, en situaciones de trabajo o estudio y en el desarrollo profesional y personal*”.

Esta Recomendación responde a la conclusión que se inició en el Consejo Europeo de Lisboa por la que se “*consideró que la mejora de la transparencia de las cualificaciones y del aprendizaje durante toda la vida debería ser uno de los elementos clave de las acciones dirigidas a adoptar por los sistemas europeos de educación y de formación a las necesidades de la sociedad del conocimiento, así como a la necesidad de elevar el nivel de empleo y a mejorar su calidad*

²¹. Y a la definida en el marco del proceso de Copenhague²², en el que “*se da prioridad al desarrollo de un Marco Europeo de Cualificaciones abierto y flexible, basado en la transparencia y en la confianza mutua, que sirva de referencia común y abarque tanto la educación como la formación*”.

La adquisición y constatación de la posesión de determinadas competencias profesionales sólo adquiere sentido para el mercado de trabajo si pueden vincularse a una determinada cualificación profesional²³. El art. 7.4. a) de la LO 5/2002 define la cualificación como: “*el Conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral*

²⁴.

²⁰ En los mismos términos se define la Competencia Profesional en el artículo 4.a) del RD 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral (BOE de 25 de agosto de 2009) añadiendo, en su párrafo segundo, que “*las competencias profesionales se incluyen en las unidades de competencia de las cualificaciones profesionales*”.

²¹ MARTÍN PUEBLA, E., “*El marco europeo de cualificaciones...*”, *op. cit.*, p. 1/11.

²² Celebrado por los representantes de los Estados miembros en el seno del Consejo de 15 de noviembre de 2004.

²³ Art. 4.a) del RD 1224/2009, “*las competencias profesionales se incluyen en las unidades de competencia de las cualificaciones profesionales*”.

²⁴ Art. 4.b) del RD 1224/2009.

Aunque el Marco Europeo de cualificaciones para el aprendizaje permanente²⁵ no utiliza este término para referirse a la “cualificación profesional”, sino el de “*resultado de aprendizaje*”, su concepto no deja dudas sobre su contenido. Así lo define como: “*expresión de lo que una persona sabe, comprende y es capaz de hacer al culminar un proceso de aprendizaje; se define en términos de conocimientos, destrezas y competencias y todo ello con independencia del sistema en el que se adquirió*”²⁶

Cuando esta relación es perfecta se entiende que “*una persona cualificada es una persona preparada, alguien capaz de realizar un determinado trabajo y que dispone de todas las competencias profesionales que se requieren en ese puesto*”²⁷.

Del concepto legal de cualificación profesional se deduce las dos formas de adquisición de estas competencias: la formación y la experiencia laboral. Esta última no deja de ser un aprendizaje práctico y, en su caso, también teórico que se adquirirá por la puesta en práctica de una formación o titulación previa a la relación laboral o dentro de ella a través de los distintos programas formativos de la empresa²⁸, entre los que se incluirán los derivados de los contratos formativos.

En ambos supuestos la formación ha de ir dirigida a la cualificación profesional del trabajador y, ésta a dar respuesta a las necesidades del mercado de trabajo²⁹. La falta de correlación entre ambas necesita de acciones positivas que las corrijan tanto dentro como fuera de la relación laboral. Dentro, a través del ejercicio del derecho de formación que legalmente se le reconoce y, fuera, a través de un adecuado sistema de formación profesional para el empleo como medida de política de empleo.

²⁵ El Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (EQF-MEC), Luxemburgo, 2009.

²⁶ MARTÍN PUEBLA, E., “*El marco europeo de cualificaciones...*”, *op. cit.*, p. 1/11.

²⁷ http://www.educacion.gob.es/educa/incipit/ice_faqs.html#faq01

²⁸ AGUILAR DEL CASTILLO, MC y SERRANO DOMÍNGUEZ, F., “*Una posible respuesta de la formación profesional para el empleo a las exigencias del mercado*”, en MONEREO PÉREZ, JL. (Coord.), *Retos del Derecho del Trabajo...*, *op. cit.*, pp. 320-325.

²⁹ La cualificación profesional podrá o no coincidir con la profesión de una persona, pero en ningún caso es sinónimo de profesión.

4.1. La “experiencia laboral” como base de una competencia profesional acreditable

La necesidad de “*promover una oferta formativa de calidad, actualizada y adecuada a los distintos destinatarios de acuerdo con las necesidades de cualificación del mercado laboral y las expectativas personales de promoción profesional*”³⁰, hace necesario identificar las competencias profesionales de las que se parte y adoptar medidas que favorezcan la educación y la formación profesional.

El carácter finalista de la formación profesional regulado por la LO 5/2002 y sus normas de desarrollo, culminado por el actual Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, ponen de manifiesto la necesidad de “*potenciar el capital humano y su empleabilidad mediante la mejora de sus capacidades y competencias profesionales*”³¹. Esta mejora solo será posible a través de una formación ajustada a las necesidades individualizadas de los trabajadores. Únicamente así se explica la consideración como “laboral” de todas las competencias profesionales adquiridas por el trabajador con independencia del vínculo jurídico bajo el cual se hayan obtenido.

De esta forma el legislador considera que forma parte del historial profesional de un trabajador: las competencias profesionales adquiridas dentro de la relación laboral, por cuenta propia o como trabajadores autónomos y las adquiridas a través de trabajos voluntarios o becados siempre que se presten para una organización³² e, incluso aquellas que no pudiendo justificarse a través de la documentación exigida por la norma, reúnan los requisitos temporales vistos anteriormente y puedan justificarse mediante alguna prueba admitida en derecho³³.

³⁰ Art. 3.2 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (BOE de 20 de junio de 2002).

³¹ Preámbulo de la Ley 30/2015.

³² Art. 12 del RD 1224/2009 sobre la documentación necesaria para justificar la competencia profesional.

³³ Art. 11.2. del RD 1224/2009. En definitiva, se trata de “*tender puentes entre el aprendizaje formal, no formal e informal, validando los resultados del aprendizaje adquirido mediante la experiencia*”, en MARTÍN PUEBLA, E., “*El marco europeo de cualificaciones...*”, *op. cit.*, p. 7/11. “*La educación formal es un tipo de educación regulado, intencional y planificado*”. Se identifica con la educación primaria, secundaria o estudios superiores, etc. En “*la educación no formal el aprendizaje no se ofrece en un centro de educación o (...)*

El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos

Aunque no es requisito esencial de empleabilidad tener acreditada una cualificación profesional o unas determinadas competencias profesionales más allá de la cualificación exigible para el desempeño de una actividad o profesión, todo el sistema de formación profesional para el empleo gira en torno del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional, que tiene entre sus fines *“promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación”*³⁴.

La calidad y eficacia del Sistema de Formación Profesional va a depender de la “*“idoneidad de la prospección y detección de necesidades formativas del sistema productivo”*³⁵ que habrá de comprender, entre otras actividades, *“la identificación de las carencias y necesidades formativas concretas de los trabajadores, a partir de un análisis de su perfil profesional, de forma que puedan adquirir las competencias necesarias para evitar los desajustes con los requerimientos de cualificaciones del sistema productivo”*³⁶.

El reconocimiento de las competencias profesionales de un trabajador solo tendrá trascendencia para su empleabilidad si se desarrolla a través de un procedimiento de evaluación externa³⁷ que garantice su objetividad y certifique oficialmente su contenido³⁸.

formación y, aunque, no se entrega un certificado si podría acreditarse de alguna forma al estar estructurada en objetivos, contenidos etc. y por educación informal se entiende aquél aprendizaje que no está estructurado y, se adquiere por experiencia de vida”, ADELL SEGURA, J. y CASTAÑEDA QUINTERO, L. (2010), “Los Entornos Personales de Aprendizaje (PLEs): una nueva manera de entender el aprendizaje”, En ROIG VILA, R. & FIORUCCI, M. (Eds.), *Claves para la investigación en innovación y calidad educativas. La integración de las Tecnologías de la Información y la Comunicación y la Interculturalidad en las aulas*, Ed. Marfil –Roma TRE Università degli studi-. <https://digitum.um.es/jspui/handle/10201/17247>

³⁴ Art. 2.e) de la Ley 30/2015. GORELLI HERNÁNDEZ, J., “El servicio público de Empleo...”, *op. cit.*, pp. 445 y 449.

³⁵ Art. 4.1 de la Ley 30/2015.

³⁶ Art. 4.2 c) de la Ley 30/2015.

³⁷ Art. 5 del RD 1224/2009, “*es el proceso estructurado por el que se comprueba si la competencia profesional de una persona cumple o no con las realizaciones y criterios especificados en las unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales*”.

³⁸ RD 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral (BOE de 25 de agosto de 2009).

Pese a que uno de los fines que se persigue por el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional³⁹ es el de evaluar y acreditar oficialmente “*la cualificación profesional cualquiera que hubiera sido la forma de su adquisición*”⁴⁰, lo cierto es que el acceso a este sistema no es universal y no todas las experiencias laborales o formativas pueden ser objeto de evaluación y acreditación.

El acceso al sistema está reservado para las personas que posean la nacionalidad española, para los ciudadanos comunitarios o para aquellos que residan legalmente en España conforme a las exigencias de la normativa de extranjería e inmigración⁴¹.

Respecto a la experiencia evaluable, solo se tendrá en cuenta aquella que se haya desarrollado durante tres años, con un mínimo de 2000 horas trabajadas, en un periodo de referencia de los últimos diez años y tenga relación con las competencias que se quieren acreditar. Estos límites se relajan para los trabajadores adultos que no estén en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, que garantiza la unidad de competencia del nivel I, tendrán que acreditar 2 años de experiencia laboral con un mínimo de 1.200 horas trabajadas en total⁴².

Para el caso de la formación deberá justificarse haber realizado en los últimos 10 años, antes de la convocatoria de evaluación y acreditación, al menos 300 horas sobre las materias que se prevén en las unidades de competencia para todos los niveles, excepto para el nivel I, para el que se reducen las horas necesarias a 200⁴³.

³⁹ El art. 2.1 de la LO 5/2002 lo define como “*el conjunto de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de la formación profesional, a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales, de forma que se favorezca el desarrollo profesional y social de las personas y se cubran las necesidades del sistema productivo*”.

⁴⁰ Art. 3.5 de la LO 5/2002.

⁴¹ Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social (BOE de 12 de enero de 2000) y sus normas de desarrollo. Igualmente para aquellos que han obtenido la residencia a través de Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización (BOE de 28 de septiembre de 2013).

⁴² Art. 11.1.1 del RD 1224/2009.

⁴³ Art. 11.1.2 del RD 1224/2009.

El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos

Por otro lado, para que la acreditación de unas determinadas competencias se produzca, será necesario que previamente se hayan definido todas las cualificaciones profesionales, las competencias que las integran⁴⁴ y desarrollado el procedimiento de evaluación, valoración y acreditación.

El Sistema de Formación Profesional⁴⁵ es el que da respuesta a todas estas necesidades⁴⁶, a través de sus principales instrumentos el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales⁴⁷ y el desarrollo de “*un procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales*”⁴⁸.

Como paso previo a la evaluación de cualquier competencia profesional se ha de contar con una estructura en la que puedan integrarse. El Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales la ha ordenado por familias profesionales, en total veintiséis, y por niveles de cualificación⁴⁹. Las primeras “*responde a criterios de afinidad de la competencia profesional*” y los segundos, en total cinco, “*atienden a la competencia profesional requerida por las actividades productivas con arreglo a criterios de conocimientos iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad, entre otros, de la actividad desarrollada*”⁵⁰.

⁴⁴ Art. 4) del RD 1224/2009, recoge el concepto de la LO y añade: “*Las cualificaciones profesionales se recogen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y se acreditan en títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad*”.

⁴⁵ Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral (BOE de 10 de septiembre de 2015).

⁴⁶ MARTÍN PUEBLA, E., “*El marco europeo de cualificaciones...*”, *op. cit.*, p. 3/11.

⁴⁷ Art. 2.1 del RD 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales lo define como “*el instrumento del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional que ordena las cualificaciones profesionales, susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional*”.

⁴⁸ Art. 4.1.c) de la LO 5/2002.

⁴⁹ Esta estructura sigue la desarrollada en el marco europeo de cualificaciones en el que “*los resultados del aprendizaje se definen por una combinación de saberes, aptitudes y competencias, cuyo peso específico varía en función del tipo y nivel de certificación*”, MARTÍN PUEBLA, E., “*El marco europeo de cualificaciones...*”, *op. cit.*, p. 4/11.

⁵⁰ http://www.educacion.gob.es/educa/incual/pdf/2/Web_Folleto_castellano.pdf

La clasificación detallada de cada una de las unidades de competencia⁵¹ que integran las cualificaciones profesionales y, estas a su vez, las distintas familias previstas en el Catálogo Nacional sirven tanto al empresario como al trabajador. Para el primero, la acreditación de unas determinadas competencias es “garantía de productividad”. Para el segundo es el reconocimiento de una experiencia laboral no acreditada formalmente por otros medios. Pero también es un indicador de sus carencias, bien formativas o bien adaptativas. Tanto unas como otras guardan una estrecha relación con sus expectativas de empleabilidad o de mantenimiento de su puesto de trabajo. La dificultad de valorar en su conjunto la experiencia laboral de un trabajador encuentra su solución a través de la identificación de las distintas unidades de competencia⁵² que integran la cualificación profesional y del módulo formativo asociado a las mismas.

Si la experiencia laboral se ha de acreditar con ostentar la cualificación necesaria para su desarrollo y, ésta con la posesión de determinadas competencias, la forma en la que, éstas se adquieren constituye la piedra angular sobre la que se sustenta aquella.

5. POLÍTICA DE EMPLEO: PROGRAMAS Y PLANES FORMATIVOS

La inclusión de las competencias profesionales evaluadas y acreditadas oficialmente en una cualificación profesional o en una de las competencias que la integra, plantea inmediatamente un nuevo problema: detectar las necesidades del trabajador, identificar sus carencias y suplirlas a través de las distintas políticas de empleo entre las que se encuentran los programas formativos.

La crisis económica de los últimos años ha traído, entre otras consecuencias, una polarización del mercado de trabajo, en el que los

⁵¹ Art. 5.1.b) del RD 1128/2003 son “el agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial, a los efectos previstos en el artículo 8.3 de la Ley Orgánica 5/2000, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional”.

⁵² Cada una de ellas integran “las realizaciones profesionales, los criterios de realización y el contexto profesional” -art. 7.2 del RD 1224/2009-.

El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos

puestos de trabajo con cualificación media están despareciendo⁵³, generándose nuevas necesidades que exigen una alta cualificación, aún escasa, y sobredimensionando la relación oferta y demanda en los puestos tradicionales y poco cualificados a favor de la demanda. Ante esta realidad solo la recualificación de nuestros trabajadores y una atención personalizada sobre sus necesidades⁵⁴, facilitará su mantenimiento activo en el mercado de trabajo⁵⁵.

La Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-16⁵⁶ fija entre sus objetivos estratégicos⁵⁷: a) la mejora de la calidad de la formación profesional para el empleo, para promover el desarrollo profesional de los trabajadores y facilitar su inserción en el mercado de trabajo y b) el desarrollo de medidas que favorezcan la empleabilidad de *“colectivos especialmente afectados por el desempleo, en particular los mayores de 45 años que sean desempleados de larga duración, beneficiarios del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (PREPARA), del Programa de Activación para el Empleo y del Programa de Acción Conjunta para la Mejora de la Atención a las Personas Paradas de Larga Duración”*⁵⁸.

El cumplimiento de estos objetivos ha de realizarse a través de los servicios y programas del Plan Anual de Política de Empleo 2016⁵⁹ (Plan 2016), que desarrollen las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus

⁵³ MORALES ORTEGA, JM., “*Las políticas de empleo en la Unión Europea...*”, *op. cit.*, pp. 19-20.

⁵⁴ Este asesoramiento se realiza a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, *“integrada por los servicios de orientación profesional, de colocación y de asesoramiento a las empresas, formación y cualificación para el empleo y de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento”*.

⁵⁵ En este sentido, MORALES ORTEGA, JM., “*Las políticas de empleo en la Unión Europea...*”, *op. cit.*, pp. 19-20.

⁵⁶ RD 751/2014, de 5 de septiembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 (BOE de 23 de septiembre de 2014).

⁵⁷ Acordados en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales de 3 de noviembre de 2015.

⁵⁸ Segundo objetivo de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-16. Sobre el plan PREPARA, CALVO GALLEGOS, F.J., “*Los mayores...*”, *op. cit.*, pp. 411-412 y FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M., “*Los servicios públicos de empleo de las CC.AA.*”, en AA.VV., *La política y el Derecho del Empleo...*, *op. cit.*, pp. 471-477.

⁵⁹ Resolución de 22 de agosto de 2016, por la que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2016, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre (BOE de 31 de agosto de 2016).

competencias de ejecución de las políticas activas⁶⁰, y el Servicio Público de Empleo Estatal.

El Plan 2016⁶¹ contempla 6 ejes de actuación, de los cuales los tres primeros: Orientación, Formación y Oportunidades de Empleo son los que más se centran en el tema que nos ocupa.

De todos los programas y servicios propios o comunes ofertados dentro de cada uno de estos ejes, solo veinte de ellos consideramos que pueden favorecer directamente el desarrollo profesional de los trabajadores mayores de 45 años y/o su inserción en el mercado de trabajo⁶². Aunque solo dos⁶³ se refieren de forma expresa a este colectivo, consideramos que tienen perfecto encaje en aquellos que van dirigidos al conjunto de trabajadores con especiales carencias formativas o dificultades de empleabilidad y, dentro de estos y de forma muy especial, a los parados de larga duración⁶⁴. Aunque evidentemente estamos ante colectivos diferentes⁶⁵, estadísticamente, en un gran porcentaje de ellos, ambas características coinciden.

⁶⁰ Sobre la distribución de competencias en la materia, correspondiéndole a las Comunidades Autónomas solo la función ejecutiva de la legislación laboral, STC, nº 230/2003, de 18 de diciembre FJ. 4 (RTC 2003/230). GORELLI HERNÁNDEZ, J., “*El servicio público de Empleo...*”, *op. cit.*, pp. 443-444.

⁶¹ Orientación; Formación; Oportunidades de Empleo; Igualdad de oportunidades de acceso al empleo; emprendimiento y mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.

⁶² Por ejemplo la experiencia laboral y profesional se tiene en cuenta tanto en el eje de formación como en el de oportunidades de empleo. En el primero, catorce Comunidades Autónomas tienen previsto realizar procesos de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación. Mientras que en el eje de oportunidades de empleo solo lo prevé la Comunidad Autónoma de Cataluña con su plan propio PP00286: Experiencias Profesionales.

⁶³ PP00049: Incentivos a la contratación de persona mayores de 45 años, a tiempo completo, con carácter indefinido o transformación indefinido a favor de entidades empleadoras de la Comunidad Autónoma de Andalucía y el PP00414: Programa de Subvenciones a la contratación de personas mayores de 45 años. Grandes activos de la Comunidad Autónoma de Cataluña.

⁶⁴ El programa común PC0032 de acción conjunta para la mejora de la atención a parados de larga duración, dentro del eje de orientación, es asumido por prácticamente todas las Comunidades Autónomas y Ciudades Autónomas, excepto la Comunidad Autónoma de Galicia y la del País Vasco.

⁶⁵ CALVO GALLEGOS, J., “*Los mayores...*”, *op. cit.*, pp. 350-396.

El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos

Según los datos que ofrece el propio Plan 2016 el número de parados de larga duración se mantiene cercano al 1.800.000 trabajador, de éstos 1.705.000 son mayores de 45 años. El paro registrado de este colectivo, respecto del total, supone el 46.39% y dentro de este porcentaje, los trabajadores que llevan más de un año solicitando empleo suponen el 75% de estos parados⁶⁶. Por otro lado también puede observarse como la problemática de este colectivo solo forma parte de uno de los objetivos de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-16, en la medida en la que concurre su consideración de parado de larga duración.

El Plan 2016 llama la atención sobre la escasa vinculación de la formación profesional para el empleo con la realidad, entre otras debilidades, que justifican la reforma de 2015 y dice: “*en un entorno competitivo, con requerimientos cada vez mayores de cualificación de los trabajadores y constatados los resultados del binomio empleo-formación, un modelo productivo de éxito exige un sistema de formación profesional para el empleo de calidad*”⁶⁷

La indudable relación entre el Catálogo de cualificaciones profesionales y las necesidades del mercado de trabajo traslada a las instituciones públicas y a los agentes sociales la responsabilidad de su correcta elaboración.

6. EL DERECHO LABORAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

El apartado V del Preámbulo de la Ley 30/2015 afirma que “*la calidad de la formación que reciben los trabajadores ocupados resulta determinante para la recuperación económica y del empleo: la formación contribuye a aumentar la*

⁶⁶ Y todo ello sin incluir a los trabajadores que han firmado bajas voluntarias con sus empresas en condiciones muy ventajosas y que no se incorporan de nuevo al mercado de trabajo, pese a que por su experiencia deberían continuar siendo valiosos activos. Algunos ejemplos, aunque dirigidos a personas que han superado, en la mayor parte de las ocasiones, los cincuenta y cinco años, nos encontramos con en el Acuerdo de desvinculaciones voluntarias incentivadas de CaixaBank (Abril de 2016); El Corte Inglés (Febrero de 2016); Repsol (Junio de 2016); Liberbank amplía la oferta a trabajadores a partir de 52 años (Junio 2016); BBVA prevé bajas incentivadas a partir de 55 años, Endesa (2016) o Banco Popular con su propuesta de ofrecer bajas incentivadas para unos mil trabajadores y prejubilaciones para otros dos mil.

⁶⁷ Plan Anual de Política de Empleo para 2016.

productividad de los trabajadores, a su capacidad de innovar y acomodar los cambios tecnológicos. Ello redundó en la mayor competitividad de las empresas y de la economía española. Favorece la menor rotación de los trabajadores y la mayor estabilidad en el empleo”.

La formación profesional es un derecho de los trabajadores que se deriva de su relación laboral pero que puede ejercerse dentro o fuera de la misma, como un derecho derivado del contrato de trabajo o, como hemos visto, a través de políticas activas o pasivas⁶⁸ dentro del Derecho del Empleo.

Como derecho derivado del contrato de trabajo el nuevo artículo 4.2.b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores⁶⁹, reconoce el derecho del trabajador “*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 Ley 3/2012, regula de forma expresa lo que ya se encontraba implícito en la redacción anterior, el derecho del trabajador a ser formado para adaptar sus competencias profesionales a los cambios operados en las funciones derivadas de su puesto de trabajo.

La regulación que de este derecho se hace en el artículo 23 del TRET, supone un importante avance en los derechos formativos de los trabajadores⁷⁰. No obstante, también conlleva un valor instrumental de esta formación para su adaptación a las medidas de flexibilidad introducidas por la norma⁷¹.

Esta mejora del derecho de formación intenta dar respuesta a las exigencias de la flexiseguridad a través de una formación permanente e individualizada del trabajador dirigida a incrementar sus competencias profesionales lo que favorece su empleabilidad. Se trata de un derecho que se nos presenta como “compensatorio” para los trabajadores frente al incremento del poder del empresario. Sin embargo, en nuestra realidad

⁶⁸ CASAS BAAMONDE ME., “*Empleo...*”, *op. cit.*, p. 13/29.

⁶⁹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 24 de octubre de 2015).

⁷⁰ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., “*Nuevos derechos de formación...*”, *op. cit.*, p. 1/34.

⁷¹ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., “*Nuevos derechos de formación...*”, *op. cit.*, pp. 5 y 6/34.

El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos

económica y social este derecho parece estar pensado más para favorecer los intereses del empresario que los del trabajador. Entre las medidas de flexibilidad que el empresario puede adoptar, el incremento funcional en la actividad de sus trabajadores es la que exige una mayor cualificación de los mismos, siendo la formación la herramienta idónea para alcanzarla.

Se trata de una formación que ha de facilitar el empresario directamente a través de programas formativos propios o, a través de los permisos correspondientes, para que el trabajador pueda acceder a cursos de formación relacionados con la actividad de la empresa⁷². Aunque la finalidad última de este derecho sea mejorar la productividad del trabajador, lo cierto es que la formación recibida lo beneficia directamente, incrementando sus competencias profesionales, facilitando una mayor cualificación y, por ende, sus posibilidades de empleabilidad. En cualquier caso, favorece su desarrollo personal y profesional.⁷³

Los planes de formación de las empresas van dirigidos a dar una respuesta rápida a las necesidades de la misma. Con ellos se trata de ajustar las competencias de los trabajadores a las exigencias productivas de la empresa⁷⁴ o grupo de empresas⁷⁵ y, en su caso, a las derivadas del propio puesto de trabajo ante las modificaciones operadas⁷⁶. Obviando ésta última, nos encontramos con una formación “a la carta” que facilita la flexibilidad funcional de la empresa a través de una cualificación polivalente del trabajador⁷⁷. El único límite con el que cuenta esta

⁷² Art. 23.1 d) del TRET, “*El trabajador tendrá derecho: d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo*”.

⁷³ En palabras del profesor ESCUDERO RODRÍGUEZ, con el que compartimos que la reforma responde más al interés del empresario, pero indudablemente sus resultados recaen directamente sobre los trabajadores que reciben la formación, “*Nuevos derechos de formación...*”, *op. cit.*, p. 2/34.

⁷⁴ Art. 10.1 de la Ley 30/2015.

⁷⁵ Art. 9.2 de la Ley 30/2015, “*en el caso de grupo de empresa, la formación se podrá organizar de forma independiente por cada una o agrupándose algunas o todas ellas. En el caso de agruparse, cualquiera de las empresas del grupo podrá organizar la formación de los trabajadores del grupo por sí misma*”.

⁷⁶ Art. 23.2.d) del TRET.

⁷⁷ Art. 20.3 de la Ley 30/2015, “*en la iniciativa de formación programada por las empresas para sus trabajadores no será obligatoria que las acciones formativas estén referenciadas a las especialidades formativas del citado Catálogo, sin perjuicio de la obligación de comunicar su inicio y finalización*”.

atribución al empresario viene dado por su propia justificación, pues todos los planes o programas formativos de la empresa han de guardar relación con su actividad empresarial⁷⁸.

Centrándonos solo en el artículo 23.3 TRET, el legislador reconoce al trabajador un derecho a la formación profesional para el empleo, previéndose para su ejercicio dos vías diferentes: satisfacer el derecho a través del sistema nacional de formación profesional o hacerlo a través de los planes o programas formativos de la empresa.

La existencia de estas dos vías no implica que el trabajador pueda elegir libremente entre una u otra. Fundamentalmente y, con independencia de cumplir o no los requisitos exigidos por la Ley para la primera, porque es el empresario el que tiene la facultad de decisión. La atribución legal a éste, de la iniciativa para desarrollar un plan de formación en su empresa, condiciona la voluntad del trabajador, que deberá *“realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo”*⁷⁹ previstas en el mismo.

Si este plan formativo no existe, el trabajador podrá acceder al sistema de formación profesional para el empleo desde el momento en el que el legislador le reconoce un permiso de 20 horas anuales⁸⁰ acumulables durante 5 años para su ejercicio⁸¹. Se trata de una formación complementaria y más amplia que la ofertada por la empresa, por desarrollarse conforme a las previsiones del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Es una formación sectorial que atiende a los requerimientos de productividad y competitividad de la empresa y a sus necesidades de adaptación a los cambios de su sistema productivo⁸². Pero también

⁷⁸ Art. 9.2 de la Ley 30/2015 y art. 21.3 de la Ley 30/2015, *“en la formación programada y gestionada por las empresas..., se realizará una evaluación de la iniciativa en su conjunto para conocer si responde a las necesidades previamente detectadas”*.

⁷⁹ Art. 23.3 del TRET.

⁸⁰ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., *“Nuevos derechos de formación...”*, *op. cit.*, p. 10/34.

⁸¹ Si el derecho no se ejerce, se pierde ya que se trata de una facultad y no de una obligación, ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., *“Nuevos derechos de formación...”*, *op. cit.*, p. 18/34.

⁸² Art. 10.1 de la Ley 30/2015.

El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos

incluye una formación transversal⁸³ que está presente en todas las Familias en las que se estructura nuestro sistema de Cualificaciones y Formación Profesional. Esta formación, se incardina en una formación modular que favorece la acreditación parcial acumulable de las competencias del trabajador⁸⁴, capacitándolo, además, para el desempeño cualificado de distintas profesiones en el que su experiencia laboral será un elemento determinante para ello.

Este permiso solo podrá ser disfrutado si el trabajador cuenta con una antigüedad mínima en la empresa de un año y la formación está relacionada con la actividad de la empresa⁸⁵.

Refiriéndonos solo a la antigüedad del trabajador, estadísticamente es muy improbable su acceso a esta formación, salvo que se trate de trabajadores fijos de plantilla en la empresa. Según las estadísticas sobre contratación realizadas por el Servicio Público de Empleo, para el mes de enero de 2016, del 1.396.929 contratos celebrados en nuestro país, 1.266.045 tenía una duración inferior al año, de éstos 326.934 eran inferiores a 7 días. Con un porcentaje del 90,63% de contratos temporales inferiores a un año, resulta muy difícil el ejercicio de éste derecho de formación cuestionándose muy seriamente las bondades del propio sistema⁸⁶.

Por otro lado, el carácter complementario de esta formación hace que el derecho a la misma del trabajador se entienda ejercido cuando

⁸³ Tiene la consideración de formación transversal la que recae sobre “áreas que se consideran prioritarias tanto en el marco de la Estrategia Europea para el Empleo y del Sistema Nacional de Empleo como en las directrices establecidas por la Unión Europea. Se consideran áreas prioritarias las relativas a tecnologías de la información y la comunicación, la prevención de riesgos laborales, la sensibilización en medio ambiente, la promoción de la igualdad, la orientación profesional y aquellas otras que se establezcan por la Administración competente” https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/especialidades_formativas/buscar_especialidades_formativas.html

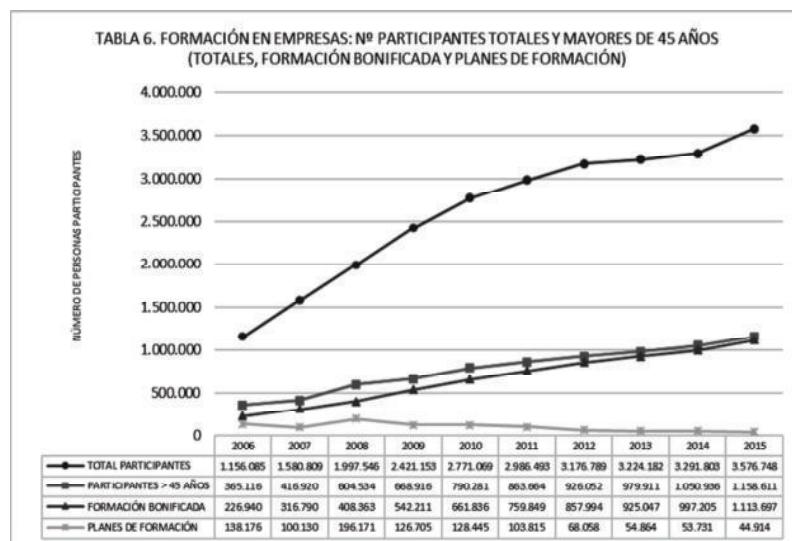
⁸⁴ La formación del trabajador en estas competencias para hacer frente al cambio tecnológico es esencial para el mantenimiento y la creación de empleo y resulta “vital para la versatilidad de los trabajadores para adaptarse”, CASAS BAAMONDE, Mª E., “Empleo...”, *op. cit.*, p. 13/29.

⁸⁵ Esta vinculación a la actividad de la empresa tiene sentido por las medidas de flexibilidad funcional introducidas por la Ley y por la necesidad de promoción profesional del trabajador ante la nueva clasificación profesional por grupos profesionales, ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., “Nuevos derechos de formación...”, *op. cit.*, p. 18/34.

⁸⁶ https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/contratos/datos/2016/enero.html

acceda⁸⁷ a cualquiera de los cursos programados en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva⁸⁸.

Las tablas y gráficas 6 y 7 siguientes recogen el número de trabajadores, en activo, mayores de 45 años que han realizado cursos de formación bonificada⁸⁹ o no en su empresa entre los años 2006 a 2015. Y el número total de horas ofertadas tanto para una formación como para otra para el mismo período.

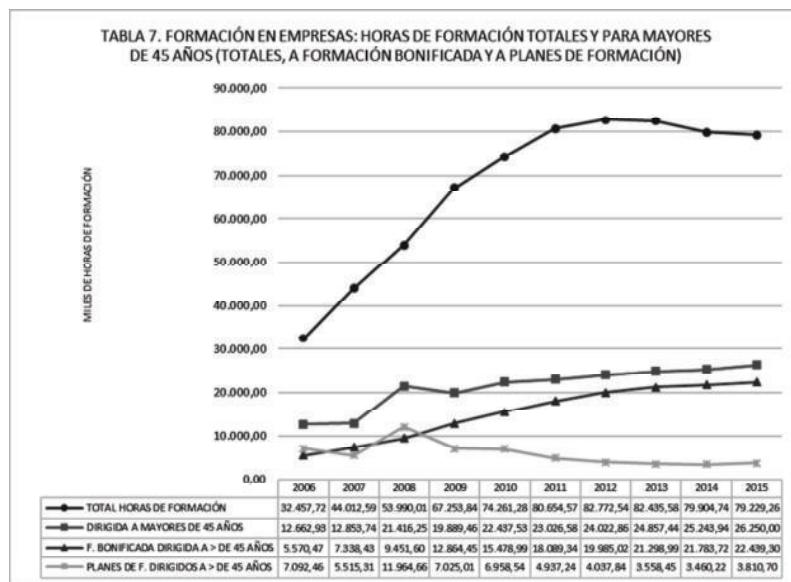


⁸⁷ Art. 9.1 de la Ley 30/2015; en estos cursos podrán participar, los trabajadores de la empresa, los trabajadores fijo-discontinuos en sus períodos de no ocupación, los trabajadores que se encuentran en suspensión de sus contratos tras un ERTE y aquellos trabajadores que han accedido a la situación de desempleo durante la realización del curso.

⁸⁸ Art. 23.3 del TRET y art. 9.6 de la Ley 30/2015.

⁸⁹ El art. 6.5 de la Ley 30/2015 prevé que “en la aplicación de los fondos de formación profesional para el empleo señalados en el apartado 1, se utilizarán las siguientes formas de financiación: a) Bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, que no tendrán carácter subvencional. Se aplicarán a la formación programada por las empresas para sus trabajadores y a los permisos individuales de formación”.

El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos



Para el año 2015, último del que tenemos referencias, del total de participantes en cursos de formación, los trabajadores mayores de 45 años solo representan el 32,39%, y el número de horas dedicados a los mismos es del 33,13%. Un dato positivo que podemos extraer de estas gráficas es el impulso que recibe la formación bonificada frente a la que no lo está. Estos datos, para los trabajadores mayores de 45 años, parecen confirmar lo ya previsto en el IV Acuerdo para la Formación Profesional para el Empleo en el que se considera que un sistema de bonificaciones adecuado es un “*mecanismo que incentiva la inversión en formación*” y promueve su diseño en el marco de la estrategia empresarial, favoreciendo el desarrollo de una competitividad basada en el conocimiento⁹⁰.

⁹⁰ IV Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo adoptado por el Gobierno y los Interlocutores Sociales el 7 de febrero de 2006. En su Eje 3.1, para favorecer la reforma del sistema de formación profesional para el empleo, prevé: ‘Facilitar el sistema de bonificaciones sobre la cuota de formación para las empresas que realicen formación para sus trabajadores’ y todo ello dentro del ‘Marco de acción para el desarrollo permanente de las competencias y las cualificaciones’ suscrito por los interlocutores sociales europeos.

7. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS PROGRAMAS FORMATIVOS DE LA EMPRESA

El Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo firmado por el Gobierno y los Interlocutores Sociales, el 29 de julio de 2014, atribuye a la negociación colectiva y al diálogo social un papel esencial en el desarrollo del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Así se recoge expresamente en el apartado III del Preámbulo de la Ley 30/2015, en el que se considera como uno de los cuatro objetivos estratégicos en los que se ha de centrar la reforma de este sistema al *“fortalecimiento de la negociación colectiva en la adecuación de la oferta formativa a los requerimientos del sistema productivo”*.

El desarrollo de este objetivo no encuentra una concreción directa en la ley salvo la obligación, prevista en el artículo 23.2 TRET, de pactar los términos del ejercicio del derecho de formación con criterios y sistemas que garanticen la igualdad entre trabajadoras y trabajadores⁹¹. El artículo 9.6 de la Ley 30/2015 solo contempla la posibilidad de que por convenio colectivo quede comprometido un plan de formación, en caso contrario la iniciativa corresponde al empresario.

No obstante, esta falta de referencia no limita su actuación en el desarrollo de estos programas formativos, toda vez que la libertad de contratación prevista en el artículo 85 del TRET⁹² facilita su perfecto acomodo en las materias que pueden ser objeto de negociación. Es importante resaltar que la formación como derecho del trabajador y su ejercicio está excluida de las medidas flexibilizadoras introducidas por el legislador en la negociación colectiva, no pudiendo ser objeto de inaplicación de su contenido por parte del empresario cuando concurran

⁹¹ Art. 9.2 de la Ley 30/2015. En la ley solo se prevé la participación de los representantes de los trabajadores de la empresa a través del ejercicio de sus derechos de información y consulta sobre los planes formativos adoptados en la empresa, sobre los que “se deberá solicitar informe de forma preceptiva, sin perjuicio de la agilidad en el inicio y desarrollo de las acciones formativas”. Las resoluciones de las posibles discrepancias tampoco paralizarán “la ejecución de las acciones formativas y la correspondiente bonificación”.

⁹² Art. 85.1 del TRET, “dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo...”.

El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos

causas económicas, técnicas, organizativas o de producción⁹³. Tampoco forma parte de las materias que pueden regularse en un convenio colectivo de empresa con preferencia aplicativa frente a un convenio colectivo de sector⁹⁴.

La falta de regulación expresa del derecho de formación en sus distintas variantes, no convierte al contenido del artículo 23 TRET en una norma programática, sino que ha de aplicarse⁹⁵ y, será a través de la iniciativa empresarial o de la negociación colectiva donde deban desarrollarse los planes formativos de la empresa, su contenido, el procedimiento para su aplicación y su control.

El tratamiento que hace la negociación colectiva del derecho de formación no es demasiado alentador. De los más de doscientos convenios colectivos analizados, solo cincuenta y ocho de ellos regulan de una forma más significativa este derecho, entendiendo por significativa que prevean una regulación más detallada que, en el mejor de los supuestos, una mera referencia a la normativa vigente.

Ninguno de ellos prevé planes o programas de formación específicos dirigidos a colectivos específicos. Algunos, tan solo se refieren a la prohibición de cualquier tipo de discriminación para el acceso a los mismos, lo que es totalmente coherente con la finalidad que persigue y con la exigencia legal.

Aunque la regulación que se hace en estos convenios es dispar, sí pueden extraerse elementos comunes que facilitan su inclusión en un determinado grupo. De todos ellos para nuestro trabajo solo van a ser significativos los que prevén la participación de los representantes de los trabajadores en el diseño y desarrollo de los planes o programas formativos de sus empresas. Es necesario señalar, no obstante, que algunos de ellos podrían tener encaje en más de un grupo, pero, para su

⁹³ Art. 82.3 del TRET.

⁹⁴ Art. 84.2 del TRET. No obstante, si gozaran de esta preferencia aplicativa cuando así se prevea en los acuerdos y convenios colectivos previstos en el artículo 83.2 de esta norma.

⁹⁵ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., “*Nuevos derechos de formación...*”, *op. cit.*, p. 6/34.

adscripción, hemos utilizado el que hemos considerado más significativo desde nuestro punto de vista.

El contenido de estos convenios colectivos lo hemos estructurado en los siguientes apartados:

1. Sin participación

- a) En estos convenios se hace una declaración sobre: la importancia de la formación para la empresa y los trabajadores, el sistema de elección y acceso a los distintos cursos, la forma en la que pueden desarrollarse y el coste de los mismos⁹⁶. También definen la tipología de los cursos que se van a impartir, aunque sin hacer referencia a quién corresponde su iniciativa, su evaluación y seguimiento, o bien remitiéndose en su desarrollo a lo previsto en el IV Acuerdo Nacional de Formación Continua⁹⁷

⁹⁶ V Convenio colectivo de Aldeas Infantiles SOS de España (BOE de 7 de marzo de 2013); Convenio colectivo de Control y Montajes Industriales CYMI, SA (BOE de 5 de septiembre de 2014); XV Convenio colectivo de Eurocar IB, SA (BOE de 30 de mayo de 2013); II Convenio colectivo marco del grupo EON España (BOE de enero de 2015); Convenio colectivo de Icono Enterprise SL (BOE de 15 de diciembre de 2014); Convenio colectivo de JCDecaux España, SLU (BOE de 22 de noviembre de 2013); XXII Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, SA (BOE de 9 de junio de 2015); I Convenio colectivo de Menzies Aviation Ibérica, SA (BOE de 29 de octubre de 2012); Convenio colectivo de Menzies Handling Alicante, UTE, Menzies Handling Almería, UTE, Menzies Handling Jerez, UTE y Menzies Handling Murcia, UTE (BOE de 7 de noviembre de 2014); III Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU (antes France Telecom España, SAU) (BOE de 21 de agosto de 2014); XVI Convenio colectivo de Petróleos del Norte, SA -Petronor- (BOE de 4 de septiembre de 2015); IX Convenio colectivo de Siemens, SA (BOE de 15 de agosto de 2014); Convenio colectivo de Swissport Handling Madrid UTE y Swissport Handling Lanzarote UTE (BOE de 10 de febrero de 2014); Convenio colectivo de V2 Complementos Auxiliares, SA (BOE de 27 de mayo de 2013); o Convenio colectivo de Vigilancia Integrada, SA (BOE de 6 de junio de 2013).

⁹⁷ III Convenio colectivo de Acciona Airport Services, SA (BOE de 20 de noviembre de 2014); Convenio colectivo de Thyssenkrupp Elevadores, SL (BOE de 16 de octubre de 2015); Convenio colectivo de Zurich Insurance PLC, sucursal en España, Zurich Vida, compañía de seguros y reaseguros, SA y Zurich Services, AIE (BOE de 12 de septiembre de 2013)

El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos

- b) Estos planes los decide unilateralmente la empresa a partir de las propuestas u observaciones de sus Departamentos y Gerencias territoriales⁹⁸
- 2. Intervienen en la evaluación y control de los planes formativos de la empresa.
Las distintas comisiones de formación, en su distinta denominación, que se crean por estos convenios colectivos participan activamente a través de los derechos de información, consulta, propuesta⁹⁹, seguimiento y evaluación¹⁰⁰.
- 3. Todos los convenios colectivos que se incluyen en este grupo destacan por el contenido de la negociación que sobre la formación profesional hacen y por el grado de intervención que en su desarrollo tienen las comisiones paritarias de formación¹⁰¹.

⁹⁸ Convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Soc. Coop. Limitada para el período 2013-2014 (BOE de 8 de enero de 2014) y VII Convenio colectivo de BP Oil España, SAU (BOE de 22 de agosto de 2014).

⁹⁹ Convenio colectivo de Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación SL (BOE de 19 de agosto de 2013).

¹⁰⁰ VII Acuerdo marco del Grupo Repsol (BOE de 13 de noviembre de 2014) -la Comisión de Formación además diríme las discrepancias que puedan darse dentro de la empresa-; V Convenio colectivo de Repsol, SA (BOE de 13 de agosto de 2016); V Acuerdo marco del Grupo ArcelorMittal en España (BOE de 19 de diciembre de 2013); IV Convenio colectivo de Cremonini Rail Ibérica, SA (BOE de 11 de julio de 2013); III Convenio colectivo de Easyjet Handling Spain, sucursal en España (BOE 30//14); Convenio colectivo de European Air Transport Leipzig GMBH, sucursal en España (BOE de 26 de febrero de 2015); Convenio colectivo de Groundforce (BOE de 4 de septiembre de 2015); Convenio colectivo del Grupo Colt en España (BOE de 15 de diciembre de 2014); Convenio colectivo del grupo Mercantil ISS (BOE de 21 de agosto de 2013); Convenio colectivo del grupo T-Systems (T-Systems ITC Iberia SAU, T-Systems Eltec SL y D-Core Network Iberia SL) (BOE de 22 de enero de 2014); XII Convenio colectivo de Hibu Connect, SAU (BOE de 12 de junio de 2013); Convenio colectivo de La Veneciana, SA (BOE de 3 de mayo de 2013); Convenio colectivo de Swissport Spain, SA (BOE de 11 de junio de 2015); IX Convenio colectivo de Telefónica Telecomunicaciones Públicas, SA (BOE de 26 de febrero de 2013); VI Convenio colectivo de Telefónica Móviles España, SAU (BOE de 19 de junio de 2013); Convenio marco de la Unión General de Trabajadores (BOE de 20 de abril de 2013).

¹⁰¹ Convenio colectivo de Altadis, SA (BOE de 27 de junio de 2012); VI Convenio colectivo de Bimbo Martínez Comercial, SL (BOE de 9 de marzo de 2012); Convenio colectivo de Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas (BOE de 6 de junio de 2013); Convenio colectivo de Cimenta 2 Gestión e Inversiones, SLU (BOE de 29 de abril de 2013); Convenio colectivo de la Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, SL (BOE de 15 de abril de 2015); II Convenio colectivo de la Corporación RTVE (BOE de 30 de enero de 2014); Convenio colectivo de Danone, SA (BOE de 29 de diciembre de 2012); IV Convenio colectivo de Eads-Casa, Airbus Operations, SL y Eads Casa Espacio (BOE de 28 de febrero de 2013); Convenio colectivo de (...)

La falta de regulación convencional deja a la voluntad del empresario toda iniciativa salvo la concreción del modo de disfrute del permiso de 20 horas que se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Estamos ante un proceso de reformas constantes dirigidas a optimizar los recursos de los que disponemos. La Ley 30/2015 ha diseñado un nuevo sistema de formación profesional para el empleo en el que otorga a los empresarios un papel preponderante en el desarrollo y ejecución de la formación programada en sus empresas y en la que, olvida a la negociación colectiva. Hemos de entender que cuando prevé como objetivo en su Preámbulo *“el fortalecimiento de la negociación colectiva en la adecuación de la oferta formativa a los requerimientos del sistema productivo”*, alude solo a la que se imparte a través del sistema de formación profesional para el empleo.

8. CONCLUSIONES

Son muchas las conclusiones que pueden extraerse de este trabajo, y también son muchas las que a lo largo del mismo se han ido adoptando. Sin embargo, solo nos vamos a centrar en dos de forma muy breve.

La primera señalar la escasa repercusión que los planes de formación profesional para el empleo, dentro de las empresas, tiene para los convenios colectivos. Sorprende negativamente que una materia considerada como “vital” para el mantenimiento del empleo de los trabajadores, la competitividad de las empresas y por ser un instrumento imprescindible para la formación permanente que garantizaría la “flexiseguridad”, tenga una respuesta tan escasa en su desarrollo

Equipos Nucleares, SA (BOE de 26 de febrero de 2015); Convenio colectivo de la empresa Fertiberia, SA (BOE de 17 de agosto de 2013); Convenio colectivo de Fujitsu Technology Solutions, SA (BOE de 20 de agosto de 2015); Convenio colectivo de la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (BOE de 4 de julio de 2013); II Convenio colectivo de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (BOE de 29 de noviembre de 2013); IV Convenio colectivo de Iberdrola Ingeniería y Construcción, SAU (BOE de 3 de mayo de 2013); III Convenio colectivo de Iberdrola Inmobiliaria, SAU. (BOE de 13 de abril de 2013); II Convenio colectivo del Grupo ONO (Cableuropa, SAU y Tenaria, SA) (BOE de 1 de julio de 2013); V Convenio colectivo de Santa Bárbara Sistemas, SA. (BOE de 14 de noviembre de 2014); IV Convenio colectivo de Tradia Telecom, SAU (BOE de 30 de julio de 2013); y Convenio colectivo de Uniprex, SAU (BOE de 23 de mayo de 2013).

El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos

convencional. Sobre todo, cuando lejos de verse afectada por la reforma de la Ley 3/2012 se ha potenciado el derecho de los trabajadores a su formación.

Urge una acción positiva de los interlocutores sociales en los programas formativos o, al menos, en su seguimiento y control.

Otra de las afirmaciones que insistentemente se han repetido a lo largo del trabajo ha sido la importancia que la formación profesional para el empleo tiene en la consolidación y desarrollo de nuestro sistema productivo y en el desarrollo profesional y personal de los trabajadores.

Para conseguir ambos objetivos es necesario elevar el nivel de cualificación profesional actual a través de un buen sistema de formación profesional que responda a las necesidades del mercado, anticipándose en definición y concreción de las cualificaciones profesionales. Para ello hay que impulsar, entre otras actuaciones, como señala la Disposición adicional tercera de la Ley 30/2015 *“los procedimientos de acreditación de la experiencia laboral, con mejoras que favorezcan su continuidad, agilidad y eficiencia para garantizar la calidad y las oportunidades de cualificación, en igualdad de condiciones, para todos los trabajadores”*.

El logro de estos objetivos, sin embargo, se nos antoja difícil cuando en la Disposición Adicional Novena, de la misma norma, se dice que *“las medidas incluidas en esta ley no podrán suponer incremento neto de gasto público ni de los gastos de personal al servicio de la Administración”*.