

# La nueva Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional

Miguel del Toro Soto  
*Presidente de CROEM*

**D**ebo decir, como premisa, que esta es una buena Ley, y lo es porque ha nacido desde el consenso, o cuando menos desde la participación de los Agentes Sociales y las Comunidades Autónomas en el Consejo General de la Formación Profesional, y en el Consejo Escolar del Estado, entre otros foros.

Ha sido largo el camino, un camino que ha estado sembrado de constantes reivindicaciones de los empresarios, de incertidumbres y muchas veces de incomprensión mutua.

Para hacer una breve reseña histórica, bastaría con decir que ya en los años de 1924 y 1928 aparecieron los Estatutos de Enseñanza Industrial y de Formación Profesional, pasando en 1964 por el famoso (PPO) Plan Nacional de Promoción Profesional Obrera, que tan buenos resultados ofreció en unos momentos tan cruciales para la economía española. El Acuerdo Económico y Social (AES) de 1984, ya ponía de relieve la necesidad de adaptar las enseñanzas profesionales a los nuevos requerimientos del mercado de trabajo, acuerdo al que le siguen otras leyes fundamentales que culminan mediante la participación de los agentes sociales en la planificación y seguimiento de las medidas concretas que configurarían los programas de actuación y así se hizo mediante la promulgación de la Ley 1/86 de Creación del Consejo General de la Formación Profesional.

Ya más recientemente se diseña-ron por acuerdo del Consejo Gene-

ral los Programas Nacionales de Formación Profesional. El segundo que abarca el periodo 1998 – 2002, formuló seis objetivos básicos:

- Creación del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- Profesionalizar para la inserción a través de la colaboración empresa-escuela.
- Desarrollar un sistema integrado de Información y Orientación Profesional.
- Garantizar la calidad, evaluación y seguimiento de la F.P.
- Marco y dimensión europea de la F.P.
- Y finalmente, programar la oferta a grupos determinados con necesidades específicas.

Ha sido esta una pesada exposición de disposiciones legales y hechos concretos situados en el tiempo, pero con ello he querido llamar la atención, o de alguna manera justificar mi queja expresada anteriormente, en referencia, al largo camino recorrido reclamando permanentemente la adaptación de las enseñanzas regladas a las verdaderas necesidades de las empresas.

Si analizamos los seis objetivos básicos marcados en el citado II Programa Nacional de F.P. y al mismo tiempo el contenido de la Ley que ocupa este artículo, se verá que nos debemos sentir moderadamente satisfechos, y no se debe interpretar esta moderación en sentido negativo, es que los empresarios somos en ciertas cuestiones agnósticos, es decir creemos en las cosas cuando las vemos y las tocamos, y

no podemos olvidar que esta es una Ley de reciente aprobación y publicación que falta por desarrollar (creemos que existen 7 materias de desarrollo reglamentario), y lo que es más importante, dotarla económicamente.

Pero estamos en el buen camino, y yo quisiera decir de manera telegráfica cuales son a mi entender las virtudes mas destacables de esta Ley.

1. En primer lugar el respeto de la norma hacia la autonomía de la negación colectiva y de la gestión empresarial, siendo necesario destacar la participación de los Agentes Sociales que se articulará a través de Consejo General de la F.P.
2. Valoramos muy positivamente la voluntad que ha tenido la Ley de acercar el mundo educativo a la empresa.
3. Resuelve, por fin, la asignatura pendiente de la integración de los tres subsistemas de la F.P. (Formación Reglada, Ocupacional y Continua). De esta forma quedan resueltos los históricos distanciamientos entre los Ministerios de Trabajo y Educación.
4. Quiero también resaltar las menciones que en la Ley se hace al fomento del espíritu emprendedor, como eje fundamental para el desarrollo empresarial y la creación de empleo.
5. Creo que la Ley ha sido sensible a las demandas de la formación continua de los trabajadores. En este punto quisiera resaltar la

importante labor desarrollada en esta materia por FORCEM, hoy denominada Fundación Tripartita para la Formación Continua, y ello pese a las críticas aparecidas días atrás en la prensa sobre determinados casos, que solo establecen presunciones sobre usos fraudulentos de algunos fondos asignados, pero que no informan sobre la ingente labor realizada desde 1992 en la formación de los trabajadores de nuestra Nación.

En definitiva, estamos ante una Ley que deberá dar unidad, coherencia y eficacia al conjunto de las ofertas públicas de F.P., que permitirá la configuración de un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, como eje institucional del sistema de cualificaciones, prestando una especial atención a las enseñanzas de tecnologías de la información, idiomas y la prevención de los riesgos laborales de tan vital importancia para el mundo laboral, así como la adaptación de la oferta formativa a grupos con especiales dificultades de integración laboral.

Vivimos unos tiempos en los que la globalización de los mercados y las nuevas tecnologías nos llevan necesariamente a los empresarios a elevar constantemente nuestros niveles de competitividad. Para ello es imprescindible contar en nuestras empresas con unos recursos humanos cada vez mas preparados, con una formación polivalente como eje fundamental de nuestro desarrollo.

En las dos últimas décadas hemos pasado de hablar de Calidad Total, Gestión de los Recursos Humanos, Innovación, I + D, hasta nuestros días en los que la Gestión del Conocimiento y el Capital Inte-

lectual marcan las diferencias entre las empresas.

Estos intangibles vienen a señalar las verdaderas diferencias con nuestros competidores. Las empresas nos podemos copiar las materias primas, los procesos de producción, el producto, incluso los precios y el resto del marketing que los engloba, pero lo que nunca nos podremos copiar son el valor de nuestros intangibles, es decir, nuestros recursos humanos.

Para marcar estas diferencias, es necesario contar con trabajadores bien formados, tanto en su formación de base como en la continua, y en este sentido creo sinceramente que esta Ley viene a marcar un antes y después dibujando ese horizonte de esperanza tan demandado por los empresarios, que sirva definitivamente para colocarnos en pie de igualdad con nuestros competidores, especialmente con aquellos países que conforman la actual Unión Europea.

Estamos pues, ante un presente y futuro esperanzador. Pero que nadie se engañe; la tarea a realizar por parte de todos, y muy especialmente por la Administración, será intensa y complicada. La situación de los mercados, como ya comenté al principio, nos obligan a mantenernos en una constante adaptación de los ciclos y módulos de la Formación Profesional Reglada, lo que nos lleva a realizar permanentes estudios sobre las tendencias de la oferta y demanda en el trabajo, y como es natural fuertes inversiones en infraestructuras, equipamientos, y sobre todo, para generar la cultura del aprendizaje permanente en los cuadros de profesores que deben atenderla, consiguiendo además que desde el inicio de la actividad docente, los profesores tengan un

perfil adaptado a la materia a impartir, y con ello el estímulo y creatividad necesaria para formar.

No pueden seguir sucediendo hechos concretos como el acaecido en Yecla que después de crear un ciclo formativo en la actividad de mueble y carpintería, se tuviese que suspender por falta de alumnos, y todo ello en un municipio, donde la demanda de mano de obra especializado en esta materia es importante.

Las recientes transferencias recibidas en materia de educación, y al amparo de la legislación estatal que las regula, nos están permitiendo avanzar de manera importante, y prueba de ello ha sido la aprobación del Consejo de la Formación Profesional, donde los empresarios tendremos un papel relevante que nos permitirá entre otras cosas realizar estudios permanentes sobre las necesidades de Formación Profesional en relación a las cualificaciones demandadas por las empresas, y sobre todo servirá para unificar criterios en formación, para la integración de los tres subsistemas en Formación Profesional.

Que no les quepa duda de que los empresarios, en aras al interés general de la sociedad y del particular de las empresas, prestarán todo el interés y apoyo necesario para la consecución de estos fines. Recientemente y coincidiendo con la inminente recepción por parte de la Comunidad Autónoma de las transferencias de las Políticas Activas de Empleo, CROEM va participando en la negociación con nuestra administración autonómica y sindicatos del II Pacto para La Estabilidad en el Empleo de la Región de Murcia, que allanará el camino con el objetivo de conseguir una Formación Profesional de calidad y adaptada al mundo productivo.