

LA FORMACIÓN GENERA DUDAS

CRISTINA DELGADO - Madrid

La reforma laboral garantiza a los trabajadores 20 horas formativas, pero **el empresario puede vetar los cursos**

No se determina cómo pagar las clases

Academias o agencias de colocación podrán ofrecer cursos

“Se insiste en la formación, pero sin garantizar calidad”, afirma un experto

El Ministerio de Empleo destacó que la reforma laboral incidía especialmente en mejorar las posibilidades de formación continua de los trabajadores. En las explicaciones que la ministra Fátima Báñez ofreció el primer día, la formación ocupó un lugar privilegiado en su discurso. Y, sin embargo, en la reforma laboral los cambios en esa materia se quedan en poco más de cinco artículos, al margen de los dedicados al llamado contrato de formación para jóvenes. Además, se han generado más dudas de las despejadas. Los empleados tendrán derecho a 20 horas retribuidas de formación. Sin embargo, **el margen para decidir el contenido, cómo se desembolsará su coste o quién podrá impartirlo siguen en el aire.**

Lo peor, dice Fernando PuigSamper, secretario de formación para el empleo del sindicato CC.OO., es que la **confusión sobre las reglas del juego** hace que los cursos de este año sigan en el aire. “A día de hoy, la formación de 2012 está sin planificar. En marzo termina la ejecución de los cursos de 2011, y después no sabemos qué pasará. Hay un vacío de interlocución en el Ministerio”. El sindicalista teme que el ansia de anunciar reformas acabe por congelar el sistema de formación.

Cerca de 432.000 empresas ofrecieron formación a sus trabajadores en 2011, según cifras de la Fundación Tripartita, ente en el que participan el Estado, la patronal y los sindicatos que gestiona las bonificaciones de las acciones de formación. La duración media de los cursos ofrecidos por las empresas (formación de demanda) fue de unas 27 horas. Los cursos elegidos por los empleados fuera de la jornada laboral duraron 64 horas de media. Entre lo más demandado, prevención de riesgos laborales, gestión o informática.

El cambio más llamativo que incluye la reforma en materia de formación es que se considera “un derecho individual” del trabajador. Se reconoce a los trabajadores en riesgo de perder su puesto por “falta de adaptación a las modificaciones técnicas” el derecho de tratar de reciclarse con formación retribuida durante al menos dos meses. Además, igual que los trabajadores tienen un documento con su vida laboral, dispondrá de una “cuenta formación”.

El empleado que lleve más de un año en la empresa tendrá derecho a recibir 20 horas de formación al año, y que no se les descuenta ese tiempo de su sueldo. Pueden acumular las horas de hasta tres años. El contenido, especifica la norma, debe estar relacionado con el puesto de trabajo, y el permiso “se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario”. Este es el punto que más preocupa a los sindicatos. En la práctica, temen que quede en manos del empresario admitir o no que el curso y dar permiso o negarlo, ya que no hay una figura que, en caso de negativa continuada, medie.

“Se insiste en la necesidad de formación, pero ¿formación en qué? En algunos sectores hay incluso sobrecualificación y en otros, lo necesario es una formación técnica muy específica, pero la normativa no incide en la calidad o la orientación de los cursos”, apunta Carlos Alfonso, catedrático de Derecho del Trabajo. “Si no se planifica adecuadamente la formación, el trabajador al final acaba frustrado, y acabamos teniendo un mercado con miles de universitarios haciendo de camareros”, avisa.

Por otra parte, **¿quién pagará la formación de esas 20 horas?** Al margen de acogerse a los cursos de sindicatos o patronales, no se especifican más ayudas. La reforma dice que en un futuro **se podría crear un “cheque formación”**, pero deja su desarrollo para el futuro. Según Arturo de las Heras, director general del centro de formación **CEF**, si funcionara ese

cheque “cada trabajador podría solicitar los estudios y centros que estimase más oportunos, con el visto bueno de su empleador. Ampliaría la oferta de cursos y los centros de formación competirían en un sistema abierto, por lo que mejoraría la calidad”.

Pero la cuestión económica también preocupa a los empresarios. Félix Martín-monzú, director de asuntos sociolaborales de **Anfac**, asociación de los fabricantes de automóviles, cree que se debería incidir en las bonificaciones. “Los fabricantes han invertido unos 400 millones en formación en seis años. Solo han recuperado 29 millones con las bonificaciones”, se queja. Las empresas, dice, deberían poder ofrecer cursos de oferta, es decir, participar en fondos hasta enero reservados para sindicatos y patronales.

Precisamente ese es otro de los cambios más llamativos: los cursos y su subvención, como en la formación a parados, **ya no estarán acotados a patronales y sindicatos**, lo que preocupa especialmente a estos últimos. Se abre también a centros “autorizados”. **Adecco**, agencia de colocación, se prepara para poder ofrecerlos. “Tenemos divisiones de formación, así que haremos las solicitudes que hagan falta para poder ofrecer los cursos”, dice Santiago Soler, secretario general de Adecco. “Entendemos que nos hará falta una autorización distinta de las que tenemos ahora, pero de momento no nos han dicho nada”, reconoce. “Creo que los cambios de la reforma son buenos, pero es cierto que en muchas cosas remite a reglamentos futuros. Lo que habrá que hacer es animar al Gobierno a que vaya aclarando los detalles”, pide Soler.