Dr. Francisco Pérez Amorós

ESPAÑA

Catedrático de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB). Dr. H. C. Universidad Paulo Freire (Nicaragua). Director del departamento de derecho público y ciencias históricojurídicas de la UAB desde 2005. Arbitro del tribunal laboral de Catalunya desde 1992. Ex director de l'institut d'estudis laborals de la universitat de Barcelona. Miembro del grupo de expertos de la direction générale d'emploi, affaires sociales et éducation (comisión des cammunautés européennes (1987-1990). Ex-vicepresidente y socio fundador del IIDD. Ex vicepresidente de la AIDTSS "Guillermo Cabanellas"

TRABAJADORES DE EDAD: EMPLEO, PARO Y NIVEL DE FORMACIÓN PROFESIONAL[1]

"La educación y formación de los trabajadores es el otro capital –el humano– que tampoco está siempre bien utilizado y distribuido"

RESUMEN

Está totalmente aceptado que los trabajadores de edad constituyen, hoy día –tiempos de crisis económica–, un colectivo vulnerable, que como tal, es objeto de especial atención por el ordenamiento jurídico laboral.

La vulnerabilidad de tales trabajadores se puede apreciar, tanto en el empleo como en el paro que soportan: el trabajador de edad y el parado de edad son las dos caras de una misma moneda. La vulnerabilidad no se explica solo y simplemente por la edad, sino por los factores asociados a la misma. Hoy día, en tiempos de crisis económica, el empleo del trabajador de edad está sometido a una constante tensión: que pierdan el empleo es un peligro manifiesto; en definitiva, que caigan en el paro, es más que una simple posibilidad. Y hoy día, los parados de edad no son unos desempleados cualesquiera, pues, generalmente, son parados de larga duración, una situación sociolegal que –precisamente por su duración cada vez más larga– trae consigo múltiples efectos negativos de muy distinta condición y supuestos de desprotección. Pero, la vulnerabilidad del trabajador de edad, y especialmente, la del parado de edad, también se pueden y deben explicar –y mucho– porque los déficits o desajustes de sus niveles de formación profesional merman su empleabilidad.

El derecho individual a la formación profesional –en el marco del derecho a la promoción profesional– reconocido constitucionalmente y desarrollado por la legislación laboral ordinaria, merece especial atención en tiempos de crisis económica y consiguiente deterioro del empleo y de aumento del paro. Una significación que debe servir también para estructurar con la solidez propia del caso nuestro denominado "Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral", eje básico de la formación de los trabajadores ocupados y parados, de muy recién creación (2015) que, en parte, todavía está pendiente de desarrollo reglamentario.

La educación y formación de los trabajadores es el otro capital –el humano– que tampoco está siempre bien utilizado y distribuido: el empleo/paro y el nivel formativo de los trabajadores es un auténtico binomio.

Sumario: 1. Nivel de formación de los trabajadores de edad: empleo y paro (1T 2016) 1.1 Generales: contracción del empleo y crecimiento del paro, con sendas brechas por género. 1.2 Trabajadores de edad: Un auténtico colectivo definido por su especial vulnerabilidad frente al empleo y al paro. 1.3. Parados de edad de larga duración: ¿un punto de no retorno? Y ¿un horizonte de precariedad laboral? 1.4 Empleo, paro y nivel de formación de los trabajadores de edad y parados de edad: ¿(elevado) paro de trabajadores de edad *versus* (bajo) nivel de formación o (bajo) nivel de formación *versus* (elevado) paro de trabajadores de edad? 1.5 Unas primeras

1 Ensayo realizado en el marco del Proyecto de investigación I+D DER 2013-41638-R (Programa estatal de investigación, desarrollo e innovación orientada a los retos de la sociedad), "*El impacto de la normativa en el empleo de los trabajadores/as de edad. Evaluación y propuestas de mejora*", financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad.

conclusiones. 2. Unas notas sobre el derecho individual del trabajador a la formación profesional y el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. 2.1 Breves consideraciones sobre los aspectos más generales del derecho a la formación profesional de los trabajadores 2.2 Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral 2.3. Unas breves conclusiones

El colectivo de trabajadores de edad tiene sus propias características socio-laborales que le otorgan *personalidad* propia y lo diferencian de otros, así ocurre en España[2] como en otros países[3], y así se ha comentado con óptica comunitaria[4] y reconocido a nivel internacional (OIT[5]); y entre tales distintivos se incluye el particular tipo de interrelación que existe entre la empleabilidad y la formación de tales trabajadores. Pues bien, tomando como punto de partida los lineamentos generales del colectivo de trabajadores de edad que hemos presentado hace muy poco tiempo en otros foros y, teniendo en cuenta la documentación utilizada al respecto[6] –ideas y fuentes de conocimiento que damos por reproducidas para evitar reiteraciones–, estas páginas tratarán, monográficamente, del vínculo que existe entre la formación de los trabajadores de edad y su empleabilidad, tanto cuando están en activo como en situación de paro (I), y, además, versarán sobre algunos de los aspectos puntuales del derecho individual a la formación de tales trabajadores y parados de edad, con ocasión de poner en práctica algunas de las iniciativas formativas que conforman el denominado Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral (II), todo ello en un contexto como el actual, caracterizado por la contención del empleo y un alto nivel de paro debido a una intensa crisis económica, de origen, eminentemente, financiero.

1. NIVEL DE FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE EDAD: EMPLEO Y PARO (1T 2016)

Las últimas estadísticas oficiales publicadas, correspondientes al primer trimestre 2016 (EPA 1T 2016[7] y documentación complementaria), prueban el estrecho lazo que une el empleo y el paro, con el nivel de formación de los trabajadores en general, y de los trabajadores de edad –ocupados y parados– en particular[8].

1.1 Generales: contracción del empleo y crecimiento del paro, con sendas brechas por género

De un total de 22.821.000 de personas activas (con un descenso en este el primer trimestre de 2016 de 52.700 personas: 27.100 mujeres y 25.600 varones), los trabajadores ocupados alcanzan el número de 18.029.600 (9.847.400 varones, y 8.182.200 mujeres), y los parados de 4.791.400 (2.378.000 varones, y 2.413.500 mujeres. Así resulta, y dicho sea en este preciso orden: una tasa de empleo (proporción ocupados según tamaño población) del 46.8 por ciento (52.6 varones, y 41.4 mujeres); una tasa de paro (proporción de población activa en paro) total del 21.00 por ciento (19,5 varones, y 22.8 mujeres); y, una tasa de actividad (cociente del número de personas activas, ocupadas y paradas, y población total) del 59.3 por ciento (65.3 varones, y 53.6 mujeres)[9].

2 CES: La situación sociolaboral de las personas de 45 a 65 años de edad. Informe núm. 02 de 2013.

3 *V. gr.:* AMAUGER-LATTES, MC. y ESTEBAN LEGARRERA; R.: *La protección de los trabajadores de edad. Una perspectiva franco-española.* Tirant lo Blanch. Valencia, 2013.

4 *V. gr.:* MORENO ROMERO, F.: *Trabajadores de mayor edad en la política institucional de la Unión Europea.* Comares. Granada, 2016.

5 Desde su Recomendación 162/1980, sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162), adoptada 66ª reunión CIT en Ginebra de 23 junio 1980.

6 *V. gr.:* PÉREZ AMORÓS, F.: "La política de ocupación y la formación de los trabajadores", en "CAMAS RODA, F. *(Coord.): La edad en relación al empleo, la Seguridad Social y la inmigración.* Bosch. Barcelona, 2009", págs. 119 a 138; *Idem:* "Paro, empleo y jubilación de los trabajadores de edad en España: ¿un trabajo decente?" Ponencia oficial presentada en el IX Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, organizado por la Asociación Iberoamericana de Juristas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social "Guillermo Cabanellas" y desarrollado en la Ciudad de Guatemala (Guatemala) del 26 al 28 de febrero de 2014, parcialmente publicada en: *Revista Técnico Laboral* núm. 143/2015, págs. 41 a 58; e *Idem:* "El prólogo" del libro "*AMAUGER-LATTES, MC. y* ESTEBAN LEGARRERA; R.: *La protección de los trabajadores de edad. Una perspectiva franco-española*", *op.cit.* págs.:17 a 24.

7 INE: EPA 1T 2016, en: www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0116.pdf
Con datos más resumidos, en: INE: "Notas de prensa" (28 abril 2016) sobre la "Encuesta de población activa, primer trimestre 2016" (https://www.google.es/search?q=epa+1t+2016&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b&gfe_rd=cr&ei=yIJzV5TAC-bt8wf1zYS4CQ#q=epa+1t+2016+notas+prensa).

8 Ni que decir tiene, que los datos estadísticos que se citan en estas páginas, habrán evolucionado cundo las mismas se publiciten, pero las ideas eje seguirán siendo válidas.

9 INE: EPA 1T 2016 *cit.* Cuyos datos se actualizan periódicamente, *v. gr.*, ver, MESS: "Resumen de últimos datos. 27 de junio de 2016, ultima consulta (https://www.google.es/search?q=resumen+ultimos+datos++16+junio+de+2016+ministeri+empl

Colateralmente, conviene retener que la población extranjera de más de 16 años (un total de 3.711.600 –aunque muchos menos que hace solo un año, debido, principalmente, al retorno a países de origen– de los que 2.731.100 son activos) presenta 811.800 parados, siendo así que la tasa de paro de este colectivo alcanza el 29.72 por ciento, es decir casi 10 puntos más que la tasa de paro de trabajadores españoles y de la total[10]. Al respecto, téngase en cuenta la siguiente comparativa señalada por los expertos sobre datos de la repetida EPA 1T 2016: "*En sèrie interanual la població ocupada estrangera creix en 82.100 persones, la població aturada minva en 119.800 i la inactiva en 5.400, mentre que la població ocupada espanyola creix en 492.700 persones, la població aturada disminueix en 533.400, i la inactiva creix en 58.500. persones*".[11]

A partir de dichos datos generales –que considerados en su conjunto diseñan precisamente un panorama del empleo y paro sombrío–, se pueden exponer un par de consideraciones.

En primer término, se debe indicar que el número de ocupados en el primer trimestre de 2016 (18.029.600 citados), disminuye en 64.600 (desciende sobre 82.100 sector privado, y sube sobre 17.600 sector público; desciende, unas 48.600 mujeres, y unos 15.900 varones; y, desciende unos 35. 100 españoles, y unos 29.400 extranjeros) en relación al último trimestre de 2015, lo que representa una tasa de variación trimestral del empleo del –0,36 %, y que, en los últimos 12 meses, el empleo ha crecido en 574.800 personas (sobre 513.300 sector privado y 61.500 público; y, sobre 327.200 hombres y 247.600 mujeres), que comporta una tasa anual de variación de la ocupación positiva del 3,29%, es decir, tres décimas más alta a la del trimestre anterior (4T 2015). La consiguiente tasa de empleo (en porcentaje), alcanza el referido 46,84 %, que supone así un descenso de 17 centésimas respecto del trimestre anterior, mientras que la tasa de variación anual ha subido 1,52 puntos. El empleo, pues, con ciertas oscilaciones, tiende a crecer un poco en relación con el año anterior –y sube la afiliación a la Seguridad Social[12]–, pero su referenciada tasa actual, continúa anclada en una cota medio-baja susceptible de mejora, y, además, por género, muestra una brecha: tener una tasa de empleo del 46.84 por ciento (EPA 1T 2016, *cit.*), significa, dicho sea con expresión gráfica, desaprovechar casi la mitad de la fuerza laboral.

Es bastante importante apuntar –aunque solo sea con una cita– y retener que el empleo que se genera en los últimos tiempos, es, generalmente, de *baja* calidad o precario (*v. gr.*, por su duración –temporal–, por su jornada –parcial– y también por su salario –bajo: milerurista o menos–)[13], y, además es escaso, y en todo caso insuficiente para corregir el paro *acumulado* durante los últimos años en un plazo prudencial de tiempo; un problemático panorama general del empleo, explicado, en parte, por los efectos negativos de la reforma laboral implementada en 2012[14], que sin lograrlo, pretendía mejorar sustancialmente el empleo y reducir el paro.

Y una segunda consideración para tratar de la honda problemática del paro. El número de parados (4.791.400 citados), alcanzado al final del trimestre considerado (1T 2016), aumenta en 11.900 personas en relación al anterior (se reduce en hombres 9.600 hasta situarse en los 2.378.000, pero se incrementa en mujeres 21.500, hasta alcanzar el total de 2.413.500 citado), resultando que, en términos relativos, el incremento trimestral es del 0.25 por ciento (casi inapreciable), mientras que, en los últimos doce meses, tal cifra total de parados disminuye en 653.200 personas (424.300 hombres, y, 228.900 mujeres), resultado, pues, una tasa de paro de

eo&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b&gfe_rd=cr&ei=ylZzV8eXNuXt8wet7KG4BA).

10 Según literal en, INE: "Notas de prensa" (28 abril 2016) sobre la "Encuesta de población activa, primer trimestre 2016", *cit.*: *"Por nacionalidad, el paro baja en 27.900 entre los españoles, mientras que sube en 39.800 entre los extranjeros. La tasa de paro de la población española es del 19,81%, mientras que la de la población extranjera es del 29,72%, lo que supone casi 10 puntos de diferencia entre ambas".*

11 UGT. GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL. : Cuatro años de reforma laboral, evolución del empleo, la contratación, los despidos, la negociación colectiva y los salarios (8 de febrero de 2016).

12 MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Distribución de afiliados a la Seguridad Social por edad y género (a 30 de junio de 2016). Consulta, en: http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/AfiliacionAltaTrabajadores/AfiliacionesAltaLaboral/Afiliaci_n__ltimo_d_a_del_mes/Afiliados__ltimo_d_a_del_mes_por_grupos_de_edad_y_g_nero/216257

13 En punto a la sobre utilización de contratos temporales frente a los de duración indeterminada y de los a tiempo parcial sobre los de jornada completa, ver, SEPE: "Estadísticas de contratos" (marzo, 2016), en https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/contratos/datos/2016/marzo.html
Y en relación al ajuste y contención salarial,, ver, INE: "Salarios y costes laborales" (Trimestre 1/2016), en: http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976596
En punto a la sobre-utilización de contratos temporales frente a los de duración indeterminada y de los a tiempo parcial sobre los de jornada completa durante 2015, ver, CES: *Memoria socioeconómica y laboral.* España. 2015. Madrid, 2016, especialmente Segundo capitulo "Empleo y relaciones laborales", págs. 234 a 463.

14 PÉREZ AMORÓS, F. y ROJO TORRECILLA; E. (Directores): *Balance de la reforma laboral de 2012.* Bomarzo. Albacete, 2016; y, UGT. GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL: *Cuatro años de reforma laboral, evolución del empleo, la contratación, los despidos, la negociación colectiva y los salarios* (8 de febrero de 2016).

variación anual del -12.00 por ciento (más apreciable). La subsiguiente tasa de paro total del 21.00 por ciento citada (19.45 por ciento masculina, y 22.78 la femenina: con brecha –diferencial– en puntos porcentuales entre la tasa de paro de las mujeres y la de los hombres), es así una décima más alta que en el trimestre anterior (3T 2016, era 20.90 por ciento), mientras que ha bajado 2.78 puntos en el último año (4T 2015, era 23.78). Resulta sobrero subrayar que todos los índices demuestran que el paro ha sido y es un grave problema; aunque, sin solución de continuidad, conviene señalar que –en comparación con datos de años atrás[15]– se observa una cierta mejora en orden a la contención del paro, tendencia que por sus oscilaciones, coyunturalidad, y baja intensidad, difícilmente se puede calificar de mejoría estructural en el sentido estricto del término.

Dicha valoración general sobre el paro que se pueden perfilar con unas acotaciones más particulares. Por género, se advierte un repunte del paro femenino que –desgraciadamente–, vuelve, a tomar distancias del masculino siendo así que se (re)abre la brecha de género en las tasas de paro a modo y manera que había ocurrido en tiempos recién pasados (en el período 2010-2014 la tasa de paro de los hombres –16 años y más– se había elevado 4.00 puntos y la de las mujeres –16 años y más– se había elevado 5.2 puntos): el colectivo femenino vuelve a ser vulnerable frente al paro, aunque, de momento, no con la intensidad de tiempos pasados. Por la duración del paro, conviene, señalar que la alta tasa de paro de los últimos tiempos también se explica porque los flujos de entrada en el paro se reducen en poco, y los de salida se mantienen bajos, una combinación que ya tiene su historia, pero que es tan persistente en los últimos años que ha dado lugar al denominado "paro de larga duración" del que se tratará *infra* y cuyo futuro no se adivina especialmente mejorable. Y por último, y a efectos comparativos, cabe apuntar que el nivel del paro en España es uno de los –dos– más elevados de la UE[16], triste honor de obligada cita por razones obvias, entre otras porque coadyuda a transmitir la verdadera dimensión de la realidad española.

En un ensayo de estas características, ni se puede ni se debe aportar otros detalles de mayor precisión estadística, pero, cuando menos, parece necesario, apuntar que la población activa experimenta un descenso en el primer trimestre de 2016 de 52.700 personas (27.100 mujeres y 25.600 varones) y se sitúa en los precitados 22.821.000 (EPA 1T 2016, *cit*). Y en esta misma línea expositiva se precisa que casi unos 100.000 españoles (47.374 -47.9 %- mujeres y 51.559 -52.1%- hombres), nacidos en España o nacionalizados, emigraron en 2015 principalmente a causa de la falta de expectativas laborales: es un colectivo, mayoritariamente en edad de trabajar –jóvenes y de edad media, no de *más* edad– y, además, con un nivel de formación medio alto[17] (desaprovechamiento capital humano invertido); y, es un hecho más –junto a otros– que hace descender la población activa[18] y, consiguientemente, que baje la tasa de paro en términos estadísticos.

Esta es una perspectiva demográfico-laboral que requiere tener presente un doble proceso: la población total española se reduce en los últimos tiempos, y a la vez, sufre un proceso de envejecimiento (*pocos* jóvenes, población activa a la baja –¿insuficiente en un próximo futuro?– y *muchos* adultos)[19]. Es teniendo en cuenta este protagonismo que los adultos tienen en la actualidad, que se debe reflexionar sobre el empleo y el paro de los trabajadores de edad, y siempre pensando, además, que la jubilación de los mismos está *próxima* y tensionada por todos los avatares negativos del empleo y paro, y condicionada por reformas legales laborales regresivas que sufre[20]: "*El número de personas mayores está aumentando en todo el mundo. La proporción*

15 La consulta de "*INE: Encuesta de población activa. Series históricas (2016)*", que contempla las variaciones trimestrales, entre 1T 2001 y 1T 2016, ofrece datos al respecto; y así, *v.gr.*, se observa que la tasa de paro más baja de los últimos tiempos ha sido de 7.93 por ciento con 1.773.200 parados (EPA 2T 2007, en plena bonanza económica y un año antes del inicio de la crisis actual), y la más alta 26.94 por ciento con 6.278.200 parados (EPA 1T 2013). Consulta en: http://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm
Y para una comparativa más detallada con el año anterior (2015), ver, además de la EPA 4T 2015 *cit.*, la reciente aportación del CES: *Memoria sobre la situación socioeconónica y laboral.* España 2015. Madrid, 2016.

16 Según EUROSTAT: UE en 2016M05 media de 8.6 (UE27) y 10.1 (zona euro), y España, a misma fecha, media de 19.8, ver en http://www.ieemadrid.es/sala-de-prensa/las-notas-del-iee/el-desempleo-espanol-de-larga-duracion-baja-al-11.html

17 17 INE: "*Notas de prensa (30 de junio de 2016). Cifras de Población 1-1-2016. Estadística Migraciones 2015 (Datos Provisionales)*".

18 Según la repetida EPA 1T 2016, el número de activos disminuye el trimestre considerado (1T 2016) en 52.700 (27.100 mujeres, y 25.600 hombres) hasta alcanzar los citados 22.821.000, siendo así que la tasa de actividad baja, pues, 14 centésimas hasta situarse en el 59,29% (65.25 hombres, y 53.64 mujeres); mientras que, en el último año, la población activa ha descendido en unas 78.400 personas, mientras que la población en edad de trabajar (16-64 años) ha bajado en 140.200.

19 CEOE: *El envejecimiento de la población y sus efectos en el mercado laboral español.* Informes y estudios, abril de 2016.

20 BARCELÓ FERNÁNDEZ, J.: *El retraso en la edad de jubilación. Regulación u políticas para la prolongación de la actividad laboral.* Atelier, Barcelona, 2015.

de trabajadores de 55 años o más en la fuerza de trabajo mundial pasó de 10,5 por ciento en 1990 a un nivel sin precedentes de 14,3 por ciento en 2014"[21].

1.2 Trabajadores de edad: un auténtico colectivo definido por su especial vulnerabilidad frente al empleo y al paro

Citadas las actuales macro cifras y comentadas las vicisitudes generales del empleo y del paro, e ilustradas las más particulares por sexo, conviene añadir una variable más: el grupo de edad (sin tomar por ahora en consideración, ni la duración del paro, ni el nivel de formación de los trabajadores, vectores que se consideran después).

Desde una óptica general, el deterioro del empleo y el incremento del paro sobrevenido durante estos últimos años han afectado a todos los grupos de trabajadores por edad, pero no a todos por igual. El empleo y el paro del grupo de los trabajadores de edad (a partir de [45]50 ó 55 años sin más disquisición) tienen unas características distintas de las de los grupos de menor edad, disparidad que ayuda a explicar el por qué a tal grupo se le reconoce la condición de colectivo vulnerable, y en ocasiones sometido a discriminaciones indebidas[22]: "*La vulnerabilidad del colectivo de trabajadores de edad responde a varias razones que se encierran en dos: por el tipo de paro que le afecta y por el trato desfavorable que en ocasiones padece cuando trabaja"*[23].

Como regla general, el empleo y el paro de los trabajadores de edad han sido y son, respectivamente, más depreciado y más elevado que el de los otros grupos de trabajadores de menor edad[24], dicho sea ello como línea de tendencia y tomando como referencia los últimos ocho años (2008-2016) trascurridos bajo los efectos de una grave situación económica, y sin desconocer que se han producido y producen oscilaciones como ocurre, por ejemplo, en el último año (2015-2016) en que el empleo presenta alguna que otra mejora y el paro se contiene en los términos que se precisarán más.

Ya se ha mostrado que el nivel de empleo total de los últimos tiempos y el actual (tasa empleo, 46,84 %, EPA 1T 2916, *cit.*) no acaba de alcanzar las cotas deseadas, pues bien, ahora conviene añadir que tal hándicap puede considerarse mayor si el foco se proyecta sobre el colectivo de trabajadores de edad. De los citados 18.029.600 ocupados (de ambos sexos), 2.298.000 tienen entre 50 y 54 años, y 2.886.900, 55 años y más[25]: un panorama general deficitario que no se corrige a pesar que los últimos datos trimestrales indican que "*Por edad, los mayores incrementos del empleo se observan en los mayores de 54 años (39.800 ocupados más este trimestre) y en el grupo de 40 a 49 años (30.700)"*[26].

Pero la nota más diferenciadora del colectivo de trabajadores de edad es el tipo de paro que soporta: ha tenido un crecimiento constante y acelerado durante los últimos años de crisis; ha alcanzado una cota muy elevada, de las que más a nivel UE, con brecha femenina; se ha enquistado o cronificado desde hace ya un tiempo: y, parece, que se contiene en los anteriores meses, aunque con oscilaciones y contradicciones, y sin que se aviste una mejoría cierta[27].

---

21 ERNST, E., economista principal de la OIT, en http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/audio/WCMS_358945/lang--es/index.htm

22 GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: "Los trabajadores de edad avanzada en el sistema de relaciones laborales: Aspectos jurídicos y factores humano". *Revista General de Derecho y de la Seguridad Social*, núm. 41/2015.

23 PÉREZ AMORÓS, F. y ROJO TORRECILLA, E.: "La garantía de empleo de las personas de edad. Su concreción en el ámbito internacional y en la Unión Europea". *Anuario IET (Institut d'Estudis del Treball)*, Vol., 2015. (IET. Universitat Autónoma de Barcelona).

24 Datos breves, pero suficientes a nuestros efectos, en: INE: Notas de prensa (28 abril 2016) sobre la Encuesta de Población Activa primer trimestre 2016, *cit.*, en su "ANEXO DE TABLAS" (pág. 2/7) punto 4 ("*Ocupados por sexo, grupo de edad y sector económico*"), y, en su "ANEXO DE TABLAS" (pág. 3/7) punto 6 ("*Parados por sexo, grupo de edad, y sector económico*").

25 INE: *Notas de prensa* (28 abril 2016) sobre la Encuesta de población activa primer trimestre 2016", *cit.*, pág. 2/7.

26 INE: *Ibid*, pág. 2/16.

27 Sobre últimos datos, y según, INE: "*Notas de prensa* (28 abril 2016) sobre la Encuesta de Población Activa primer trimestre 2016", *cit.*, se detalla que: "*Por edad, el descenso del desempleo este trimestre se concentra entre los menores de 25 años (17.400 parados menos) y entre los de 55 y más (7.700). En cambio, el paro crece en el grupo de edad de 25-54 años (37.000 más)*", pág. 5/16.
A efectos valorativos y comparativos interanuales 2015 versus 2016, ver INE: "*Notas de prensa. EPA 2015 (26 enero 2015). Cuarto trimestre 2015*", para recordar que las cifras correspondientes al cuarto trimestre 2015 ya indicaban que "*Por edad, el descenso del desempleo este trimestre se concentra entre los menores de 25 años (79.100 parados menos). En cambio, el paro crece en el de 55 y más (13.900 más")*, (pág. 5).
Y si interesa comparar las actuales cifras sobre el empleo/paro por grupos de edad con las de fechas anteriores a 2015, ver, INE: "*1.8 Tasa de paro según grupos de edad y niveles de educación. Brecha de género*", en: http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463174&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLa

Es verdad que la más edad del trabajador es un hecho que en si mismo considerado puede determinar el empleo y/o el paro, pero más lo es que, los condicionantes reales son ciertos referentes asociados al factor edad. La devaluación del empleo del trabajador de edad en activo y el peligro de perderlo, se explica porque –dicho sea a modo de *v.gr.*– comporta un coste laboral elevado y/o por desajustes tecnológico-formativos. Es, pues, difícil tratar del colectivo de trabajadores de edad teniendo sólo en cuenta la edad; para tener una visión más completa del significado integral del colectivo de trabajadores de edad resulta conveniente combinar diferentes variables y así, distinguir consiguientes *subcolectivos* en el seno del colectivo de trabajadores de edad, por ejemplo: parados y/o paradas de edad de más o menos larga duración y/o con mayor o menor nivel de formación. La problemática del parado de edad es muy particular y compleja, y por ello se le dedica el siguiente subapartado.

Y en punto a los trabajadores y parados de edad, una última, y breve acotación que permite introducir otra reflexión puntual. En muchas ocasiones, para resaltar la problemática actual del empleo y del paro de los trabajadores de edad, se acude a compararla –o incluso, a (cuasi) equipararla– con la del empleo y paro juvenil tenida y presentada, en ocasiones, como el colectivo vulnerable por excelencia. Ni se puede ni se debe efectuar tales parangones sin más, ni mucho menos establecer *confrontaciones* entre ambas realidades pensando en la *sustitución*, más interesada que interesante, de una plantilla *senior* (trabajadores edad de mayor coste salarial) por una plantilla *low cost* (jóvenes sobre cualificados precarizados), pero sí que se puede aceptar –a efectos dialécticos– que entre la problemática del empleo-paro juvenil y la del colectivo de los trabajadores de edad, bien pueden existir alguna línea común que facilite la mejora del empleo y la reducción del paro de ambos colectivos, pues como muy bien apuntó la propia OIT hace unos años (2012), ambas problemáticas son las dos caras de una misma moneda[28].

Se puede, pues, concluir que el colectivo de trabajadores de edad –salvando comparaciones indebidas– es, uno de los grupos más damnificado por la actual crisis económica y uno de los prototipos de colectivo más vulnerable, y así es desde el doble ángulo comentado: tanto como trabajador en activo, como cuando es un en parado[29]. Valga reiterar una idea: las presuntas mejorías del problema de los trabajadores de edad que se observan en los últimos meses, no es, sin más, el fin del mismo.

1.3 Parados de edad de larga duración: ¿un punto de no retorno? y ¿un horizonte de precariedad laboral?

A todo lo comentado, se debe añadir otro referente muy importante –imprescindible– a nuestros efectos: la duración del paro. Una duración que ha tenido y tiene tanta tendencia a crecer durante los últimos tiempos que, desde hace ya unos años, ha tomado cuerpo (cronificado) el denominado paro de larga duración (doce meses como mínimo buscando empleo y sin haber trabajado en ese período[30]), una situación de necesidad que tiene especial incidencia entre los trabajadores-parados de edad, y que se ha convertido en un proble-

yout&param3=1259924822888, para la consulta de las siguientes y breves referencias institucionales: *"Por grupos de edad, el mayor incremento de las tasas de paro se ha producido en la población joven (menores 25 años), tanto en hombres como en mujeres. En este periodo la tasa de paro de los hombres jóvenes se ha elevado 10,4 puntos y la de las mujeres 13,3 puntos. La tasa de paro en el año 2014 de los hombres menores de 25 años (53,4) es la más alta de todos los países de la UE-28, y superior al doble de la media de UE-28 (22,8). La tasa de paro de las mujeres menores de 25 años en España, en el año 2014 (52,9), ocupa el segundo lugar más alto detrás de Grecia (58,1) y más del doble de la media de UE-28 (21,4). En la población de 25 y más años, el incremento de las tasas de paro en España en el periodo 2010-2014 ha sido de 4,0 puntos en los hombres y 5,1 puntos en las mujeres. Las tasas de paro de hombres y mujeres de 25 y más años en España en el año 2014, aunque más bajas que las tasas de paro de la población joven, también duplican los valores de las medias de UE-28 para hombres y mujeres en el mismo año. En la población de mayor edad (55 y más) el incremento de la tasa de paro en el periodo 2010-2014 ha sido menor que en las edades mencionadas anteriormente, 5,9 puntos en los hombres y 5,7 puntos en las mujeres.- La brecha de género (mujeres-hombres) entre mujeres y hombres de 16 y más años ha aumentado en este periodo, pasando de 0,6 puntos en el año 2010 a 1,8 puntos en el año 2014. En la UE-28, el valor de la brecha de género entre mujeres y hombres de 15 y más años en el año 2011 y en el año 2014 era de 0,2 puntos".*

28 CABASÉS PIQUÉ, MA. y PARDELL VEÀ, A.: *Una visión crítica del Plan de Implantación de la Garantía Juvenil en España. ¡Otro futuro es posible para la personas jóvenes.* Bomarzo. Albacete, 2014.

29 ROJO TORRECILLA, E.: *"¿Asalariado o autónomo? Sobre el impacto de las políticas económicas y de empleo en la vida laboral de los trabajadores de edad madura".* Comunicación presentada al XXVI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Córdoba, 2 y 3 junio 2016.

30 https://www.sepe.es/contenidos/personas/prestaciones/desempleado_larga_duracion.html

ma de primer orden, según prueban los datos y cifras que se aportan a continuación, y según aprecian los estudiosos[31], los propios sindicatos[32] y las organizaciones empresariales[33].

A finales de 2015, y según datos institucionales[34], existen unos 2.328.700 parados de larga duración, es decir que un 48.7 por ciento de los parados y un 13 % de la población activa buscan trabajo –sin encontrarlo– desde hace más de un año, es pues un número muy elevado –se reitera: de record en la UE[35]–, aunque sean 425.400 –un 15,4 por ciento– menos que el año anterior –y menos que el trimestre anterior[36]–, una mejoría, confirmada y valorada positivamente desde foros privados[37], que, salvo mejor opinión, no parece pueda interpretarse como el principio del fin del problema.

Una realidad que tomando también en consideración las variables del sexo, y especialmente, la edad, da lugar a la siguiente radiografía del período 2010-2014 según estadísticas oficiales al uso[38]. La tasa de paro de larga duración[39] se ha incrementado, progresivamente, en España –con record triste pero significativo a efectos dialécticos en el seno de la UE[40]–, afectando tanto a mujeres (6.1 puntos) como a hombres (5.2 puntos) y aumentando, progresivamente, con el tramo de edad, dicho sea sin tomar en consideración el paro juvenil. Y, en concreto, en el año 2014: del grupo de 15 a 64 años, el 53.7 de las mujeres y el 52.0 de los hombres son parados de larga duración (49.1 y 50.1 % en la UE, respectivamente por sexo), mientras que en el grupo de 25 a 49 años, el 53.2 mujeres y el 50.6 hombres parados de larga duración (50.7 mujeres y 50.6 % en la UE, respectivamente por sexo), y, en el grupo de 50-59 años, el 66.2 mujeres y el 64.3 % hombres son parados/as de larga duración (60.3 y 60.7 por ciento en la UE, respectivamente por sexo)[41]. Y en 2015, y a pesar de ciertos síntomas de mejora, los datos *"siguen mostrando…una amplia incidencia del paro de larga duración entre los mayores, donde la reducción en el año ha sido escasa"*[42].

Así pues, dichas cifras y estadísticas dan lugar a una regla general de doble vertiente del siguiente tenor: el paro de larga duración ha crecido progresivamente –y se ha cronificado– entre todos los parados durante

31 Entre otros muchos, valga una cita de: DE LA RICA, S. y BRINDUSA, A.: "Los parados de larga duración en España en la crisis actual". Documentos de Trabajo de la Fundación Alternativas, núm. 185/2014; e Informe infojobs ESADE: *estado del mercado laboral en España*. ESADE (Universidad Ramón Llull). Barcelona, mayo 2016.

32 Por todos, ver: UGT. GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL: Análisis del paro de larga duración en Europa. Situación y políticas (Documento de trabajo, 28 de marzo de 2015), en especial, pág. 6, sobre *"Evolución del paro de larga duración en la Unión Europea y España, por sexo, (% sobre el desempleo), 2009–2013"*, y pág. 7, sobre *"Paro de larga duración en cinco países de la Unión Europea, por sexo, (% sobre el desempleo), 2013"*; y, CCCO (LAGO PEÑAS, M): "Un mercado de trabajo insuficiente y muy desequilibrado". *Cuadernos de acción sindical*, mayo 2016.

33 CEOE: Informes mensuales sobre mercado laboral negociación colectiva (2015 y 2016). Madrid, 2015 y 2016.

34 INE: EPA 4T 2015.

35 EUROSTAT (2016), Tasa española del paro de larga duración, sobre el 11.4 %, siendo la media europea (U-28) 4.5 %.Consulta en: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tesem130&language=fr (otros, *v.gr.*:, la tasa más alta, Grecia, 18.2; Francia, 4.3; y, , más baja, Suecia, 1.5).

36 INE: EPA 2015.

37 INSTITUTO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS, señalando que "El desempleo español de larga duración baja al 11,4% en 2015, pero sigue casi diez puntos por encima de 2007 (19.05.2016)", en: http://www.ieemadrid.es/sala-de-prensa/las-notas-del-iee/el-desempleo-espanol-de-larga-duracion-baja-al-11.html

38 Ver, INE: *" 1.9 Parados de larga duración (mayor o igual a 12 meses) según grupos de edad"*, en: http://ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463214&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout

39 Parados que llevan doce meses como mínimo buscando empleo y no han trabajado en ese período, como porcentaje de la población activa total <ocupados más no ocupados>.

40 La tasa total de paro de larga duración española, es superior a la media comunitaria y la segunda (después de Grecia) de las más elevadas de dicho ámbito. EUROSTAT (2014) señala una tasa de paro de larga duración media (EU28) de 5.1 y (EU27) de 5.00, y atribuye a España 12.9 (otros ejemplos a modo de *v. gr.*: 1.5 Austria y Suecia; 2.2. Alemania; Francia 4.4; y, la tasa más alta en Grecia 19.5).

41 Para más cifras, ahora desde una visión sindical, ver, por todos, UGT: GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL: *Análisis del paro de larga duración en Europa. Situación y políticas…op. cit.*, señalando que *"Medido en porcentaje de la población activa, el desempleo de muy larga duración se ha duplicado entre 2009 y 2013 el conjunto europeo. En un extremo se encuentra España, donde se ha multiplicado por cinco, pasando de afectar al 1,4% de la población activa al 7,3%. En el otro Alemania, que ha logrado rebajar la proporción del 2,4% al 1,6%"*, pág. 5; y, además, recuérdese que, tal y como se ha anticipado, la UGT, *ibid*, precisa que: *"En España un 43,7% de las personas en paro lleva más de dos años buscando empleo y un 61,4% más de un año. Ambos porcentajes son más elevados a partir de los 40 años y se agravan en el rango de 45 a 65 años. El paro estructural también se concentra por volumen en trabajadores adultos: más de una cuarta parte de los desempleados de larga duración tiene entre 40 y 50 años y casi tres cuartas partes se encuentran entre los 30 y los 60 años. Por tanto, el desempleo estructural presenta a los principales afectados en la edad adulta. En el caso de las mujeres un 42,8% lleva más de dos años buscando empleo y un 61,1% más de un año. Se repite el patrón general y los porcentajes son superiores a partir de los 40 años, especialmente desde los 45 años. La concentración es aun más llamativa, pues cerca del 30% de las desempleadas de larga duración tiene entre 40 y 50 años"*, págs. 8 y 9.

42 CES: *Memoria socioeconómica y laboral.* España 2915 (Resumen ejecutivo). Madrid, 2016, págs. 17 y 18.

los últimos tiempos hasta alcanzar un alto nivel; pero, a los trabajadores de edad, les ha afectado de forma propia y particular.

La anterior afirmación general admite las cuatro precisiones siguientes. En primer término, y desde la óptica del género, se debe enfatizar que la tasa de paro de larga duración de las mujeres, al igual que en relación al paro en general, y al igual que en ámbito comunitario, es algo superior a la masculina: brecha de género, que por cierto, es más pronunciada a medida que la edad de las mujeres es mayor. En segundo lugar, y a efectos comparativos, se observa que las relaciones del paro de larga duración con el factor sexo y la duración del paro en el ámbito comunitario es parecido al español, aunque claro está, teniendo presente que las tasas de paro comunitarias –media y por estado miembro– son más bajas que la española, según ya se ha relatado. En tercer turno, es de resaltar que cuanto más dura el paro, más difícil es salir del mismo, y (mucho) más que lo es cuando, además, el parado es de (más) edad (flujos de salida progresivamente menores hasta un punto de no retorno). Y, en cuarto punto, se precisa que, el (*mejor*) horizonte de futuro del parado de edad de larga duración, es, generalmente, el del trabajo precario; todo ello, precisamente y además, *poco* antes de entrar en fase jubilatoria por imperio de la edad en cuestión.

Todo lo apuntado se puede *resumir* haciendo nuestro el significado de las siguientes apreciaciones: "*...a mayor edad de la población desempleada menor es el porcentaje que en cada semestre pasa ser ocupada...En el tramo de edad de 25 a 34 años una de cada cuatro personas paradas en un trimestre medio estaba ocupada en el trimestre siguiente...Este porcentaje va cayendo a medida que suben los tramos de edad, de forma que entre los parados de 55 a 64 años solo el 10 % de estos consiguen convertirse en ocupados...*"[43]; una manera, de poder concluir afirmando que "*el paro estructural también se concentra por volumen en trabajadores adultos*", dicho sea en palabras sindicales que se han referenciado *supra*. El colectivo de trabajadores de edad es, sin duda, un colectivo vulnerable, pero más lo es, si cabe, el (sub)colectivo de los parados de edad de larga duración: ¿por la más edad? o ¿por la larga duración?, o, inescindiblemente, por ambas al unísono? No parece totalmente aceptable suscribir sin más –como se ha hecho– que hoy día la verdadera dualidad del mercado laboral ya no se da entre trabajadores indefinidos y temporales sino entre parados de *corta* duración y de *larga* duración, pero, somos de la opinión, que la idea es válida a efectos dialécticos. En conclusión: ya no es solo la edad, la que explica debidamente la vulnerabilidad del colectivo de trabajadores de edad; pero no es solo la duración del mismo la referencia que la concreta totalmente.

A mayor *inri*, es obligado reseñar que en algunos casos la duración del paro se ha venido prolongando tanto –mucho más de los ya largos 12 meses dichos– durante los pasados años que cada vez se hacen más referencias y comentarios sobre el "paro de *muy* larga duración" (veinticuatro meses como mínimo buscando trabajo y sin trabajar durante ese período) o expresión similar. Valgan los siguientes datos: "*De los 5.1 millones de parados estimados por la EPA en el segundo trimestre de 2015, cerca de la mitad, 2.3 millones llevaban 2 o más años buscando empleo...el paro de muy larga duración se ha multiplicado por diez*"[44], desde el inicio de la crisis económica (2007-2008). Ni que decir tiene que el paro de muy larga duración también se debe asociar al sexo (brecha femenina en los términos comentados) y a la edad de los parados en el mismo sentido creciente adelantado, y además se debe relacionar con el nivel de formación de los parados, pormenor al que nos referiremos posteriormente con más detalle por razones fáciles de adivinar: la muy larga duración del paro y la más edad del parado no guardan entre sí una simple retroalimentación directamente proporcional, sino claramente exponencial. En punto al paro de muy larga duración del colectivo de trabajadores de edad, sirvan estas referencias cuantitativas de fuente institucional: "*El 64.8 por 100 de los parados de 55 y más años y el 54.6 por 100 de los que tenían entre 45 y 54 años llevaba en 2015 más de dos años de desempleo*"[45]; unos datos que mejoran con el transcurso del 2015, pero que continúan siendo preocupantes: "*Son algo más de 1,6 millones de personas con más de dos años de paro al final de 2015 en nuestro país. De ellas, casi 800.000 llevaban más de cuatro años en esa situación*"[46].

La problemática que rezuma el paro de larga (y muy larga) duración es muy amplia, y más cuando se refiere al colectivo de los trabajadores de edad[47]. Es así que su comentario se podría completar, incluyendo reflexiones

43 ESADE: Informe infojobs ESADE: *estado del mercado laboral en España*. ESADE (Universidad Ramón Llull). Barcelona, mayo 2016.

44 CES: "La política de empleo como prioridad para salir de la crisis". *Revista Cauces* (CES), núm. 30/2015, pág. 30, con datos EPA 2T 2015.

45 *Ibid*, pág. 30.

46 CES: *Memoria socioeconómica y laboral*. España 2015 (Resumen ejecutivo). Madrid, 2016, pág. 18.

47 Una sola cita, da razón de ello: "*El desempleo de larga duración afecta a quienes lo sufren, reduce el potencial de crecimiento de las economías de la Unión, aumenta el riesgo de exclusión social, la pobreza y la desigualdad e incrementa los gastos de los servicios sociales y las finanzas públicas. El desempleo de larga duración da lugar a una pérdida de ingresos, al deterioro de las capacidades profesionales, a una mayor incidencia de problemas de salud y al aumento de la pobreza de las familias*"

generales sobre las desigualdades sociales[48], la pobreza[49] y la exclusión social[50], y otras –muchas y variadas– más puntuales y más jurídico legales[51], pero por razones fáciles de aceptar, únicamente puede tomarse en consideración una nueva cuestión: el (inadecuado) nivel de formación de los trabajadores de edad y de los parados de edad de larga duración (un *triple* castigo: edad + larga duración + nivel formativo deficitario).

1.4 Empleo, paro y nivel de formación de los trabajadores de edad y parados de edad: ¿(elevado) paro de trabajadores de edad *versus* (bajo) nivel de formación o (bajo) nivel de formación *versus* (elevado) paro de trabajadores de edad?

Conviene cerrar el círculo trazado hasta este punto de la exposición –empleo total mejorable y paro total elevado, con sendas brechas de género; paro, especialmente alto entre los trabajadores de edad, con ligera brecha de género; y, paro de larga duración creciente con la edad– introduciendo el nivel de formación de los trabajadores de edad como un factor más que permite comprobar mejor que tales trabajadores se configuran como un auténtico colectivo definido como (muy) vulnerable a todos los efectos previstos en el ordenamiento social.

A partir de los datos que se mencionarán, y con la concreción exigida, podemos formular las observaciones generales y las precisiones particulares siguientes.

Durante el período de crisis económica, la formación no ha decaído, sino lo contrario (ni entre mayores, ni mucho menos entre jóvenes), pero los efectos de tal esfuerzo encaminados a favorecer la empleabilidad no han sido del todo fructíferos. Desde la óptica del empleo, ocurre que, "*...Más del 40% de los jóvenes de 25 a 34 años ha completado algún tipo de estudios superiores, frente al 27% entre los mayores de esa edad... España muestra el segundo avance en competencias entre los jóvenes y los mayores de 55 años. Sin embargo, se mantiene un desfase sustancial respecto a otros países avanzados en términos de empleabilidad, abandono, competencias y desajustes educativos*"; y, desde la óptica del desempleo, ocurre que "*El aumento de la formación ha reducido el riesgo de desempleo durante la crisis*"[52], pero también lo es que no parece haber reconducido el paro en la medida esperada por razones de diversa condición[53].

La regla general por excelencia, reza que: a mayor nivel de formación, corresponde una mayor tasa de empleo (y *mejor* empleo) y una menor tasa de paro, tanto masculino como femenino, aunque con las brechas de género que se citarán; o bien, *dice* que: la tasa de paro es inversamente proporcional al nivel formativo[54]. Así el trabajador de edad –en activo o parado– con mayor formación, posiblemente, tiene mejor horizonte laboral que los trabajadores de edad con menor nivel de estudio (e *idem* horizonte jubilatorio).

[Considerando (2) de la Recomendación del Consejo de 15 de febrero de 2016, sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado de trabajo (2016/C 67/01), DOUE 20.2.2016, C 67/1 a C/67/5].

48 RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, JR.: *Entreteniendo a los pobres. Una crítica político ideológica de las medidas de lucha contra la exclusión social.* Bomarzo, Albacete, 2016.

49 OIT. *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Transformar el empleo para erradicar la pobreza.* Ginebra, 2016.

50 FOESA: Informe FOESA. *Análisis y perspectivas 2016: expulsión social y recuperación económica.* FOESA. Madrid, 2016.

51 Por razones obvias, se omiten comentarios sobre los múltiples aspectos particulares propios del paro de larga duración de los trabajadores de edad; solo a modo de simple detalle se citan dos ejemplos. La CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CCOO ("Análisis gráfico del recorte en protección por desempleo en España". *Cuadernos de acción sindical.* Madrid, 2015), y, la UGT (Propuestas de la UGT contra el paro de larga duración. Gabinete Técnico Confederal, Madrid, 2015), coinciden en denunciar , a pesar que el paro de trabajadores de edad de larga duración ha crecido, la protección del desempleo baja, a nivel presupuestario y a nivel de tasa de cobertura de protección social (solo alcanza hasta algo más el 58 por ciento aprox. –mayo 2015–, cuando, años atrás – 2010–, había llegado al 80 por ciento). Y, desde una temática, totalmente distinta, BERNACIAK, M., GUMBELL-McCORMIC, R. y HYMAN, R. ("El sindicalismo europeo: ¿de la crisis a la renovación?" Fundación 1° de mayo. Cuadernos, núm. 40 de marzo 2015), advierten que el paro de larga duración lleva asociado la *des-sindicalización* de estos parados como un mal signo de estos tiempos, tal y como señalan los propios sindicatos.
A todo ello, solo cabe insistir en que el parado de edad de larga duración verá perjudicada su condición de sujeto beneficiario de la protección social desde su condición de potencial jubilado, pues al cotizar menos, menor podrá ser la cuantía de la pensión de jubilación contributiva.

52 INSTITUTO VALENCIANO INVESTIGACIONES ECONÓMICAS (IVIE) y FUNDACIÓN BBVA: *El capital humano y los jóvenes en España.* Esenciales, núm. 3 de 2016, ver en: FBBVA_Esenciales_03_tcm269-565026(7).pdf

53 *Ibid: El capital humano y los jóvenes en España, op. cit.*, concretando que "*.... las altas tasas de paro, el frecuente recurso al contrato temporal y la utilización de trabajadores cualificados en puestos inadecuados, lastran la adquisición de competencias en el puesto de trabajo por los graduados, que ven cómo su capital humano se deprecia por estas circunstancias laborales*".

54 *Ibid: El capital humano y los jóvenes en España, op. cit.*

En punto a la relación entre empleo y formación, valga la siguiente concreción. Según los datos estadísticos oficiales[55], las tasas de empleo se configuran según los niveles de educación siguiendo la siguiente pauta: más empleo para más nivel formativo; y, además, se dibuja una brecha por sexo por nivel de educación determinado, de tal manera que: se contabiliza más empleo masculino que femenino a más nivel de formación, dicho sea todo sin mayor detalle.

Y sobre la correlación entre el paro y la formación, valgan las cifras y valoraciones que siguen. En atención a los siguientes datos oficiales correspondientes a España en 2014, resulta que: "*...el porcentaje más alto de hombres y mujeres desempleados en relación a la población (de 15 a 74 años) corresponde al nivel educativo (0-2), es decir, a preescolar, primaria y secundaria 1ª etapa, con un 35,5% de mujeres y un 32,6% de hombres. En el nivel educativo (3-4) que corresponde a secundaria 2ª etapa, postsecundaria no superior, los valores son de un 26,6% en las mujeres y un 21,9% en los hombres. Los valores más bajos de las tasas de paro, tanto en hombres como en mujeres, corresponden al nivel (5-8) de primer y segundo ciclo de educación superior y doctorado, con un 16,3% de mujeres y un 13,1% de hombres*"[56]. En definitiva y conclusión: "*Es especialmente llamativo el ascenso de la tasa de desempleo de las personas con estudios primarios o inferiores...*"[57]. Un bosquejo que se puede completar con claves comunitarias (UE-28, 2014) –la UE ha desarrollado una vasta actividad relacionando el paro y la formación que ha sido objeto de nuestra consideración en anteriores escritos– apuntando que, a la interrelación europea empleo/paro/formación le es aplicable la misma regla general que rige en el caso español y que ha sido comentada, aunque claro está, con tasas de paro, significativamente más bajas[58], es así que en el ámbito europeo referido "*las tasas de empleo también varían de forma considerable en función del grado de estudios alcanzado*[59]; una realidad de la que también da cuenta una fuente comunitaria tan apta como actual al respecto –la Recomendación del Consejo de 15 de febrero de 2016, sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado de trabajo (2016/C 67/01)[60]–, que tras reconfirmar la significación cuantitativa[61] y cualitativa del paro de larga duración, y atribuirle los efectos de amplio abasto ya dichos, concluye de forma expresa, que tal tipo de paro "*...da lugar...al deterioro de capacidades profesionales...*", y denuncia con precisión que "*Entre los más vulnerables al desempleo de larga duración se encuentran las personas con bajas capacidades o cualificaciones profesionales...*"[62].

A partir de dichas consideraciones generales sobre la asociación existente entre el empleo y el paro, y el nivel de formación de los trabajadores, trataremos ahora de la misma cuestión pero en relación al colectivo de los

---

55 Ver datos en, INE: 1.2 Tasas de empleo según niveles de educación. Brecha de género (Actualizado a 4 diciembre 2015). Consulta en: http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925461647&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param3=1259924822888

56 INE: 1.8 Tasas de paro según grupos de edad y niveles de educación. Brecha de género (con datos 2014, actualizado 4 diciembre 2015). Consulta en: http://www.ine.es/ss/Satellite?c=INESeccion_C&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&cid=1259925463174&L=0

57 MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE *Sistema estatal de indicadores de la educación*. Edición 2015. Consulta en: www.mecd.gob.es/.../2015-r5.2-tasa-desempleo-segun-nivel-
Ver también: SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO. MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL: *Informe Trimestral de análisis del mercado de trabajo*. Número 116, marzo 2016, tablas 4.5 Y 4.5 *bis*, sobre "Parados según nivel de estudios y sexo", págs.153 a 155.

58 Ver, INE: "*Tasa de empleo según niveles de educación y periodo. España, UE-27 y UE-28 (de 20 a 64 años)*"; en: http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10889

59 EUROSTAT: Estadísticas de empleo. *Datos recogidos agosto 2015. Datos más recientes: Más información de Eurostat. Tablas principales y Base de datos. Fecha prevista para la actualización del artículo: noviembre de 2016. En:* http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/es#Tasas_de_empleo_por_sexo.2C_edad_y_grado_de_estudios
En esta misma fuente estadística elaborada por EUROSTAT se añaden las siguientes precisiones: "*En 2014, la tasa de empleo de quienes habían completado la enseñanza superior (enseñanza superior de ciclo corto, licenciatura o equivalente, máster o equivalente y doctorado o equivalente) fue del 83,4 % en la EU-28 (véase la tabla 3), muy superior a la tasa (del 52,6 %) de quienes solo alcanzaron el nivel de la enseñanza primaria o el primer ciclo de la secundaria. En la EU-28, la tasa de empleo de quienes habían alcanzado el segundo ciclo de secundaria o la postsecundaria no terciaria fue del 73,4 %. Los mayores descensos de las tasas de empleo desde el inicio de la crisis financiera y económica (comparando 2008 con 2014) los sufrieron quienes solo habían completado la enseñanza primaria o el primer ciclo de secundaria (bajaron 3,9 puntos porcentuales), mientras que se observaron descensos mucho más reducidos en relación con las personas que habían completado la educación terciaria (descenso de 1,4 puntos porcentuales) y las que habían completado el segundo ciclo de secundaria o la educación superior no terciaria (descenso de 1,3 puntos porcentuales)*".

60 DOUE 20.2.2016, C 67/1 a C 67/5.

61 "*En su Considerando (2), apunta: "Tras años de escaso crecimiento y poca creación de empleo, en 2014 el desempleo de larga duración,... afectó a más de doce millones de trabajadores —lo que representa el 5 % de la población activa de la Unión—, el 62 % de los cuales llevan al menos dos años seguidos en paro*".

62 Ver sus Considerandos, (3) y (4), respectivamente.

trabajadores de edad. En este caso, la pauta general, resultante de los datos obrantes[63], se puede abreviar gráficamente así: a menor nivel formativo mayor puede ser la dificultad de empleo (menos y más precario), y mayor puede ser el riesgo de paro (más y de más duración); y, riesgos sobre el empleo y paro que aumentan al mismo compás que aumenta la edad de los trabajadores. Es así que, "*Las tasas de desempleo de los pocos cualificados han crecido dramáticamente durante la crisis desde niveles del 10 % en 2007 a niveles entre el 30 % y 40 % en 2015*", y señalan que "*el patrón habitual*" de la tasas de desempleo actuales (2015) muestra un escenario complejo, pues "*Los mayores de 45 años con título universitario desfrutan de tasas de desempleo menores (10.1 %), mientras que a tasa de desempleo de los jóvenes con educación primaria alcanza el 64 %*"[64].

Resulta pues, que, la mayor edad del trabajador o del parado, dificulta, respectivamente, mantener el empleo o encontrar otro, entre otras razones –incluido el desanimo–, porque, normalmente con el transcurso del tiempo –especialmente en caso de paro– se deterioran (pierden y desfasan) progresiva y exponencialmente las habilidades profesionales adquiridas y difícilmente se adquieren otras nuevas suficientes; panorama que todavía tendrá menor horizonte de solución si, el trabajador o parado de edad tiene un perfil de formación *bajo* (casi nada tiene con peligro de desfase y muy poco que perder). Trabajador(a) de edad, en paro (de larga duración) y sin formación debida: una tela de araña a modo y manera de un círculo vicioso que muchas veces conduce a punto sin retorno, o en el mejor de los casos, a una situación con un horizonte de precariedad laboral; y en todo caso, acumulando problemas para su –próxima– jubilación.

En un ensayo de estas características, resulta complicado, dilucidar con rotundidad –si es que es posible (o conveniente) hacerlo– cuál de los tres factores –la más edad del parado o del trabajador, la duración del paro, y su formación deficiente: ¿la cara más oscura y olvidada de la crisis?– es el que tiene mayor incidencia en el empleo y paro de los trabajadores de edad, mientras que resulta fácil convenir que cada uno de los tres la tienen –y no poca– por separado y afirmar que los tres se retroalimentan; aunque, la significación de la formación es sin duda de primer orden, sin desconocer que la edad es irremediable.

Para ampliar –e ir concluyendo el presente apartado– este comentario sobre la relación existente entre el empleo y el paro de los trabajadores de edad, y el nivel de formación de los mismos, debe decirse que, si anteriormente hemos expuesto que dichos trabajadores son propensos al paro de larga duración, ahora debemos añadir que también lo son al paro de muy larga duración como consecuencia, entre otras razones, de las limitaciones formativas propias de tales trabajadores de edad. Así, se ha escrito que "*...los datos muestran una fuerte concentración entre los desempleados con niveles de formación más bajos: casi un 60 % de los que llevan desempleados más de dos años no han terminado la Educación Secundaria Obligatoria –ESO–*"[65]; y se ha afirmado que "*los trabajadores mayores de cincuenta años y de baja cualificación están* sobrerepresentados *en el conjunto de los parados de muy larga duración...*"[66]. Advertir que más de la mitad de parados de muy larga duración no han terminado los estudios obligatorios (EGB o ESO) también pone en evidencia que la interdependencia entre el nivel de formación y el paro de los trabajadores de edad se (sobre)activa; y, es otra de las razones que explica que tales trabajadores se configuren como un colectivo con características propias definido como vulnerable ante el ordenamiento jurídico laboral. En este grupo de trabajadores, la pérdida de capacidades profesionales y el desanimo se incrementan más que de forma simplemente proporcional con ritmo exponencial: en este caso, *v. gr.*, doce meses *(perdidos)* más doce meses *(perdidos), suman más* que veinticuatro meses *(simplemente perdidos).*

Antes de formular unas simples conclusiones –y cerrar, este apartado–, y de manera colateral, conviene reiterar una idea que facilite añadir una nueva reflexión sobre la más edad y la formación de los trabajadores y parados de más o menos larga duración. Ya lo hemos pergeñado, somos de la opinión, que el precario empleo y el alto paro juvenil, coadyuva a comentar, en parte, algún que otro detalle del empleo y del paro de los trabajadores de edad, pues sobre ambos colectivos pende una *amenaza laboral* debida a parecido y fatídico imponderable –la edad–. Pues como se ha escrito –con acierto en nuestra opinión–, ocurre que bajo el manido *leit motiv* del rejuvenecimiento de la plantilla, en algunos casos, se busca una presunta

63 Para datos actuales, INE: *Tasas de paro por nivel de formación alcanzado, sexo y grupo de edad*, ver en: http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=6393 Edición 2016, incluye desde 2014 1T, hasta 2016 1T.
Para consultar tablas de tales tasas serie 2002-2013 y serie 2002-2013, ver, respectivamente, http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=7344 y http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4098

64 JANSEN, M., JIMÉNEZ-MARTÍN, S. y, GORJÓN, L.: *El legado de la crisis: el mercado de trabajo español y las secuelas de la gran recesión*. Estudios sobre Economía Española 2016/09 (FEDEA) (New Skills at Work), págs. 24 y 25.

65 *Ibid*, pág. 9.

66 JANSEN, M., JIMÉNEZ-MARÍN, S. y GORJÓN, L.: *El legado de la crisis: el mercado de trabajo español y las secuelas de la gran recesión, op.cit*, pág.10.

justificación para sustituir una plantilla senior por una plantilla *low cost* integrada por jóvenes (por cierto: bonificada, en ciertos casos): una alternativa, añadimos nosotros, + posible de implementar, entre otras razones, precisamente, porque algunos jóvenes en paro tienen tanta formación como necesidad de trabajar que aceptan cualquier trabajo, generando así, desajustes de (sobre)cualificación entre la oferta y demanda formativa laboral que más tarde o más temprano, posiblemente, distorsionarán el progreso profesional del trabajador a medida que se sucedan sus cumpleaños; un desajuste –cuando no desbarajuste– que corre parejo con el que, generalmente, se provoca cuando, sin más, se sustituye al senior por un joven con desprecio del capital humano acumulado[67].

1.5 Unas primeras conclusiones

Este apartado se puede pues cerrar con las siguientes y breves conclusiones.

El empleo y el paro en general presentan aspectos preocupantes, el empleo total no alcanza el nivel deseable, el empleo nuevo que se genera, escaso generalmente, es precario, y el paro, sigue siendo muy elevado; quebrantos que, aunque en los últimos meses presentan cierta mejoría, ni cualitativa ni cuantitativamente hacen presagiar el inicio del final del problema: el futuro continúa siendo muy incierto.

Desde un punto de vista general, queda comprobado, que el sexo, la edad y el nivel de formación del trabajador y/o del parado, inciden en el empleo y en el paro del mismo; y, en particular, se advierte que el vínculo entre la empleabilidad y la formación es muy sólido.

Y, desde una óptica más concreta, que es la que más, interesa, se confirma, que los trabajadores de edad y los parados de edad se configuran como un colectivo definido por su vulnerabilidad frente al empleo y al paro: bajo o insuficiente empleo y alto paro, con sendas brechas por género; paro de larga duración (y/o de muy larga duración); y, con un déficit formativo. Características propias, entre las que merece cita propia, el referido hándicap formativo: en muchos casos, son manifiestas las limitaciones (desajustes) formativas que sufren los trabajadores de edad para intentar mantener su puesto de trabajo hasta la jubilación y las que tienen de los parados (de más o menos duración) para reincorporarse a otro puesto de trabajo tras perder el anterior.

Hoy día, el colectivo de trabajadores de edad así caracterizado es, posiblemente, el grupo más damnificado por los efectos de la actual crisis económica y el prototipo de colectivo (más) vulnerable (Dicho sea sin, sin comparación alguna con el colectivo de trabajadores jóvenes por las razones ya comentadas). El menoscabo que sufre el trabajador de edad es mayor, si cabe, porque al ser vulnerable frente al empleo y al paro por razón de edad en los términos expuestos, *automáticamente*, también lo es en vistas a su futura jubilación por imperio de la edad jubilatoria: son dos edades, que en ocasiones, cuando se *superponen* en el tiempo, provocan efectos no deseables.

Unas conclusiones que bien pueden exponerse así: *"Con una tasa de paro elevada y un alto peso del paro de muy larga duración,...más acusada...en los trabajadores de más edad y, sobre todo, en estrecha relación con menores niveles de formación;... supone,...la existencia de un serio problema de empleabilidad...Un problema que, de no adoptar medidas eficaces para incrementar la empleabilidad, corre el riesgo de enquistarse y alcanzar un punto de no retorno. Es decir, de mantener un elevado desempleo estructural, de manera que, en un escenario de cambios en la economía, se producirían desajustes oferta/demanda, en especial de competencias y cualificaciones, que obstaculizaría en la creación de empleo"*[68]; pero unas conclusiones expuestas de tal manera, que nos obliga a preguntarnos si se refieren a un futurible, que se debe intentar evitar en la medida de lo posible, o, contrariamente, responden a una realidad que se debe aceptar para minimizarla.

67 ROJO, E. *"¿No es país (laboral) para trabajadores de edad?"* El blog de Eduardo Rojo (15 abril 2016).
68 CES: *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral.* España 2015, *op. cit.* pág. 253.

2. UNAS NOTAS SOBRE EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJADOR A LA FORMACIÓN PROFESIONAL, Y EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO EN EL ÁMBITO LABORAL

Expuesto que los trabajadores de edad son vulnerables frente al empleo y paro entre otras razones porque, en muchos casos, su nivel formativo no es el más idóneo, esta segunda parte del presente ensayo –siguiendo las pautas generales ya trazadas en anteriores aportaciones[69] a las que aquí nos remitimos–, se dedica a comentar a grandes trazos los aspectos más relevantes del derecho a la formación de los trabajadores asalariados (no trataremos pues de: funcionarios públicos; autónomos; ni, autónomos dependientes económicamente), principalmente ocupados, y en especial de los de edad, y desde la óptica de la empleabilidad de los mismos, enfoque que explica que nuestra atención se centre, específicamente, en la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Solo puntualmente, se intercalará alguna consideración sobre la formación de los trabajadores en paro en general, y de los parados de larga duración en particular, no porque no tengan reconocido el derecho a la formación y promoción profesional, sino porque su puesta en práctica por lo que aquí interesa resulta ser mucho más lineal.

2.1 Breves consideraciones sobre los aspectos más generales del derecho a la formación profesional de los trabajadores

El derecho de referencia, con sólida base constitucional (principalmente: Arts. 9.2, 27, y en particular, 35.1 y 40.2 CE[70]), y pleno reconocimiento internacional y comunitario que aquí damos por referenciado, tiene su regulación elemental en la legislación ordinaria laboral más básica, y en concreto, en la Ley del Estatuto de los Trabajadores[71] (LET, en adelante).

En plena crisis económica y agobiante paro, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE, 7 de julio), procuró potenciar el derecho a la formación profesional[72] con la intención de mejorar la empleabilidad de los trabajadores frente al acuciante incremento del paro[73], modificando, entre otras leyes[74], la LET, en la que efectuó cambios al respecto, de entre los que merecen cita propia los siguientes, y siempre pensando en la problemática general propia del empleo y del paro del

69 PÉREZ AMORÓS, F.: "La política de ocupación y la formación de los trabajadores, *op. cit.*; e, *ibid*: Educación y formación en el nuevo milenio". *Revista Jurídica*, núm. XIII/2006 (Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala), págs. 87 a 154.

70 Constitución Española de 27 de diciembre de 1978 (BOE, 29 diciembre).

71 Originaria de 1980, y su versión actual es la aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE, 29 marzo), y posteriormente varias veces modificada.

72 MARTÍN PUEBLA, E.: "Derechos formativos y políticas activas de empleo", en GARCÍA PERROTE, I. y MERCADER UGUINA, J. (Dirs.): *La regulación del mercado laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 7 los aspectos laborales del Real Decreto– Ley 20/2012.* Lex Nova. Valladolid, 2012.

73 Ver el Preámbulo de la referida Ley 3/2012, para comprobar cómo el legislador asocia con toda claridad la formación profesional con la mejora del empleo y la corrección del paro, cuestión distinta y que aquí no se valora es si el intento prospera o no y si un modelo de relaciones laborales puede o no condicionar el mercado de trabajo. A modo de simples ejemplos del maridaje ente empleo/paro y formación existentes en el Preámbulo, el legislador expone que *"...la presente Ley recoge un conjunto coherente de medidas que pretenden fomentar la empleabilidad de los trabajadores, reformando aspectos relativos...a la formación profesional"* (punto II, segundo párrafo, del Preámbulo en cuestión), y matiza que *"...Esta Ley apuesta por una formación profesional que favorezca el aprendizaje permanente de los trabajadores y el pleno desarrollo de sus capacidades profesionales. El eje básico de la reforma en esta materia es el reconocimiento de la formación profesional como un derecho individual, reconociéndose a los trabajadores un permiso retribuido con fines formativos. Asimismo, se reconoce a los trabajadores el derecho a la formación profesional dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. También se prevé que los Servicios Públicos de Empleo otorgarán a cada trabajador una cuenta de formación asociada al número de afiliación a la Seguridad Social, y se reconoce a los centros y entidades de formación, debidamente acreditados, la posibilidad de participar directamente en el sistema de formación profesional para el empleo, con la finalidad de que la oferta formativa sea más variada, descentralizada y eficiente" (punto II, penúltimo párrafo del Preámbulo en cuestión).*

74 Entre el resto de leyes modificadas por la Ley 3/2012, cabe la cita de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (ver la Disposición final décima de la Ley 3/2012).
Por lo que se ha expuesto y/o comentará, recodar que: la Disposición final séptima de la Ley 3/2012, estableció la "*Modificación del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo*"; que la Disposición final cuarta del mismo texto cuerpo legal estableció *"Medidas para favorecer el mantenimiento del empleo de los trabajadores de más edad"; y que, la* Disposición final octava. De la repetida Ley 3/2012, conllevó la "*Modificación de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación*". Se advierte pues que la ley reformador de 2012 citada, también modifica aspectos del Sistema de Formación para el empleo, que después sería objeto de cuasi

colectivo de trabajadores de edad[75]. En primer lugar, cabe mencionar que la versión vigente del ordinal 4.2b estatutario[76] –incluido en la Sección 2ª sobre "*Derechos y deberes laborales básicos*"; y rubricado "*Derechos laborales*"– previene que los trabajadores "*tienen derecho*"..."*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*"; se reconoce, pues, expresamente que los trabajadores son titulares de dos auténticos derechos subjetivos individuales (básicos) distintos aunque complementarios, el derecho a la "promoción profesional" y el derecho a la "formación profesional", y que ambos tienden a garantizar o mejorar el empleo de los mismos[77], dicho sea precisando que nuestra atención se centrará más en el derecho a la formación. En segundo término, se debe sacar a colación –de forma especialísima– el vigente artículo 23 LET[78], muy significativamente, rubricado "*Promoción y formación profesional en el trabajo*", y cuya versión modificada y vigente[79], contempla distintas y muy imprecisas y desordenadas referencias de muy distinta condición jurídica –a más *inri*: unas precisas, otras genéricas– del derecho a la promoción y formación de los trabajadores en general, e indirectamente, de los de edad en particular, aportaciones de entre las que por razones más que evidentes, merecen una escueta alusión algunas: reconoce un derecho subjetivo para disfrutar de permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando se cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional Art. 23.1 a LET, previene el derecho a la preferencia de elegir turno de trabajo cuando se cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional, establece un derecho a la adaptación de la jornada ordinaria para asistir a cursos de formación profesional, estipula, de forma genérica, el derecho a permisos de formación (individuales) para perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo disfrutar individualmente ya sea en un plan formativo a iniciativa del empresario o recocido en el convenio colectivo, y, reconoce el derecho, genérico, a la formación

---

total modificación por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, que será objeto comentario *infra*.

75 Se omite toda referencia sobre las modalidades y tipos de contratos formativos y su repercusión en las políticas de empleo que se contemplan en la LET, y/o en otras normas, por entender que no se relacionan directamente con el colectivo de trabajadores de edad, precisamente, por razones de edad.

76 Tras la modificación introducida por el Art. 2 uno de la Ley 3/2012 citada.

77 La significación que tiene dicha modificación introducida por la referida Ley 3/2012 en punto al reconocimiento del derecho a la formación queda más patente si se recuerda que la versión modificada del Art. 4.2b, escueta y simplemente rezaba así: "*los trabajadores...tendrán derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo*"., Reténgase pues el siguiente hecho relevante para nuestra exposición: es, precisamente, en unos momentos de crisis económica y crecimiento desbordado del paro, que el legislador intenta fortalecer la formación de los trabajadores para mejorar el empleo (a vueltas con el binomio empleo/paro *versus* formación).
El citado intento de revitalizar el derecho a la formación profesional para mejorar el empleo patrocinado por la referenciada Ley 3/2012 modificadora de la LET en los términos relatados, lógicamente ya estaba recogido en el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo del que trae causa previa convalidación la repetida Ley 3/2012; un intento que de manera más liviana, ya se había intentado pergeñar, en parte, en algunas normas anteriores, *v.gr.*, en la Ley 35/2010, de 17 septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado del trabajo, y el Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas de empleo (BOE, 19 febrero), normas estas de 2010-2011 dictadas en anterior legislatura y patrocinadas por distinto Gobierno (PSOE, Presidente Gobierno; JL Rodríguez Zapatero) que las publicadas a partir de 2012 (PP, Presidente Gobierno Mariano Rajoy Brey).

78 Tras modificación Introducida por el Art. 2 tres de la repetida Ley 3/2012.

79 Cuyo tenor vigente hoy día establece: "*1.El trabajador tendrá derecho: a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional. c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. 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. 2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo. 3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario*".
Una simple comparación entre esta versión transcrita del Art. 23 LET vigente hoy tras le referenciada modificación por la Ley 3/2012, y la versión modificada –que damos por reproducida– pone de relieve el sentido y profundidad de la modificación en el sentido de intentar potenciar el derecho a la formación profesional de los trabajadores ocupados y el, complementario derecho a la promoción profesional de los mismos Para una comparación con anterior versión del ordinal 23 LET, ver.: PÉREZ AMORÓS, F.: *El permiso para concurrir a exámenes y el permiso de formación profesional continua* (1996), 384 páginas (inédito).

necesaria –a cargo de la empresa– para su adaptación a las modificaciones en el puesto de trabajo (Art. 23.1.1 LET), permisos que pueden disfrutarse, tanto para formación "profesional" como "educativa", y que puede tener una especial operatividad para los trabajadores de edad para garantizar su estabilidad laboral o, en su caso, mejorar su empleabilidad, facilitando el disfrute de algunas de la iniciativas formativas del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, al que nos referiremos líneas abajo; además, concreta que será la negociación colectiva, la que concrete los términos concretos del disfrute de tales derechos (Art. 23.2 LET); y, finalmente, el pasaje estatutario ahora considerado, contempla un derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años, estableciendo al respecto otras condiciones de disfrute, permiso que puede tener especial significación para los trabajadores de edad (Art. 23.3 LET). Y en tercer punto, valga recordar que el actual pasaje 52b LET[80], reconoce[81] un amplio ámbito de operatividad al derecho de formación comentado, predicable, claro está, a todos los trabajadores, independientemente de la edad, pero que sin duda, la realidad cuidará de mostrar que puede ser más operativas para los de edad ante cambios funcionales, organizativos o técnicos introducidos en aras a la manida flexibilidad laboral interna o/y a la incorporación de nuevas tecnologías en el proceso de producción. Y un cuarto y último recordatorio, para comentar que el pasaje 47 LET[82] incluyó un nuevo apartado (Art. 47.4 LET) que mandata que "*Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad*", estableciendo así una más estrecha asociación entre la estabilidad laboral y el derecho a la formación profesional de los trabajadores. Cuatro ejemplos, en nuestra opinión, los más expresivos, que además, deben concordarse entre sí para tener una visión completa de la cuestión, correlación que, por ejemplo, se observa entre el ordinal 23.1d LET y el pasaje 52.b LET; concordancia *internas* entre artículos de una misma norma, que, a su vez, se deberán concordar con las previsiones establecidas en otras leyes que se citan a principio del siguiente subapartado (*infra*, II.2).

Estos y otros ejemplos prueban que al albur de la crisis económica y de la subsiguiente problemática sobre el empleo y el paro generada durante los últimos tiempo, el legislador ha intentado fortalecer el derecho a la formación profesional de los trabajadores ocupados con la intención de mejorar la empleabilidad de los mismos, un loable intento que se dirige a todos los trabajadores sea cual sea su edad, pero que, en algunos casos, está más concebido para que los trabajadores de edad mantengan su puesto de trabajo cuando concurran ciertas vicisitudes que potencialmente atentan contra la delicada estabilidad laboral de tales asalariados entre otras razones por desajustes formativos estructurales o coyunturales, un intento que como ha quedado comentado en la primera parte de este estudio, no puede decirse que haya resultado plenamente exitoso. Que estas previsiones estatutarias están más pensadas para trabajadores de edad también se puede deducir del hecho que los trabajadores más jóvenes –y menos jóvenes– pueden ver facilitado su derecho a la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral por medio de todos los tipos de contratos laborales de la modalidad formativa en cualquiera de sus variados formatos, que como es sabido, están reservados, según la normativa laboral más básica (LET, y normas de desarrollo), para trabajadores hasta una cierta edad (que por cierto –y perversamente en sentido lógico jurídico– cada vez es más alta).

A modo de complemento del comentario sobre el derecho a la formación efectuado, cabe añadir que el derecho a la promoción profesional –mediante la formación profesional para mejorar la empleabilidad– reconocido expresamente en el precitado ordinal 4.2b LET en los términos relatados, es objeto de atención en otros artículos del propio cuerpo legal: valga, la cita del pasaje 24.2 LET[83] que se refiere a la "*promoción profesional*" para regular los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional. El derecho a la promoción es distinto del derecho a la formación, pero aquél, explica ésta en muy buena parte; pero lo más importante es

80 Tras modificación Introducida por el Art. 18.4 Ley 3/2012 *cit.*

81 Artículo 52 LET ("*Extinción del contrato por causas objetivas*"), previene que el "*El contrato podrá extinguirse:...b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación*".

82 Tras la modificación introducida por Art. 13 Ley 3/2012.

83 Modificado por Disposición adicional 11.4 de la Ley 3/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo (BOE, 18 septiembre); una Ley que trae su causa de la convalidación por el Congreso del Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo.

retener que el derecho a la formación del trabajador "*es un derecho*...(que) *comprende el correlativo deber del empresario de su cumplimiento*"[84].

Resulta importante, desde la óptica teórica y práctica, tener presente que los derechos (específicamente reconocidos como tales) y otras previsiones establecidas en los artículos estatutarios precitados y comentados, son algunos de los medios que permiten disfrutar de las iniciativas formativas que se integran en el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, regulado por la Ley 30/2015 de 9 de setiembre (BOE, 10 septiembre) y fuentes concordantes, norma a la que se pasa revista a renglón seguido. Es así que la Ley 30/2015, que –recordamos y enfatizamos– trata de formación para el empleo, precisamente, "*en el ámbito laboral*", es una norma plenamente concordante con la Ley del Estatuto de los Trabajadores citada, la norma laboral básica por definición y por excelencia; y, consecuentemente, también es así, que por ejemplo, lo referido sobre permisos individuales para la formación previstos en el artículo 23.3 LET casa y se complementa con lo prevenido en el pasaje 13.6 Ley 30/2015 sobre permisos.

2.2 Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral

Es bien sabido que el derecho a la formación profesional opera en dos ámbitos bien distintos: en el denominado "sistema educativo general"[85]; y, en el conocido y acuñado "Sistema de Formación Profesional para el empleo". Así, pues, la denominada formación profesional en sentido omnicomprensivo de la expresión, tiene una parte integrada en el "sistema educativo general", y la otra en el "Sistema Profesional para el empleo", dicho sea así y sin más detalle en principio, pero señalando que nuestra atención versará sobre este segundo sistema.

Después de varias vicisitudes –de todo tipo y condición, y no todas jurídico legales, que no podemos ni siquiera puntear– sobrevenidas al sistema de formación profesional para el empleo, el legislador decide en 2015 reformar en profundidad dicho sistema formativo, cambio profundo que no se consensuó totalmente con los sujetos socioprofesionales[86].

El Sistema de Formación Profesional para el empleo –hoy día denominado "Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral", por la razón legal que se indicará–, dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y de las Comunidades Autónomas con competencias al respecto, está regulado por un complejo conjunto de normas (estatales y autonómicas)[87].

Para intentar simplificar el planteamiento normativo que regula y explica el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, se puede comentar lo que sigue. Desde el punto de vista estatal, la norma vigente que actualmente puede considerarse la nuclear es la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el "Sistema de Formación profesional para el empleo en el ámbito laboral" (BOE, 9 septiembre)[88], que vino a sustituir al denominado "*subsistema de formación profesional para el empleo*"[89],

84 APILLUELO MARTÍN, M.: "Derechos de formación profesional para el empleo. A propósito del RD-Ley 4/2015, de 22 de marzo". *Revista Derecho Social*, núm.72/215, pág. 90.

85 Compendio de enseñanzas académicas (desde educación secundaria obligatoria hasta doctorados universitarios), y enseñanzas profesionales de formación profesional (en sus tres diferentes grados), bajo la competencia del Ministerio de Educación y, en su caso, de las Consejerías de las CC.AA. según competencias de las mismas, reguladas a partir Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación (BOE, 4 mayo), con sus diversas modificaciones, y complementada con muy numerosas normas estales de desarrollo, y con normas autonómicas, ver MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE: "*Formación para el empleo: normativa aplicable*", a consultar en http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_legislacion.html

86 Para un estudio del estado de la cuestión antes de 2015, valga, por todos: NIETO, NN.: "Derecho de los trabajadores a la formación". *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 108/2014, págs. 65 a 89.

87 Para normativa estatal, ver el compendio detallado de normas progresivamente actualizado del MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL: "*Formación para el empleo: normativa aplicable*", consulta en: https://www.sepe.es/LegislativaWeb/buscarInformacionLeg.do?tipo=espFORM

88 De esta Ley conviene tener presente desde buen principio que es resultado de la convalidación del Real Decreto Ley 4/2015, de 22 de marzo, por el que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral (BOE, 23). En atención al reparto de competencias entre el Estado y las CC.AA, previsto en la Constitución española de 1978 y en los Estatutos de Autonomía de las distintas CC.AA, se debe tener presente que esta Ley 30/2015, es la norma de ámbito estatal, a la que, en su caso, habría que añadir la norma dictada en cada CC.AA. con competencias sobre tal materia. A modo de ejemplos, ver: Decreto 82/2016, de 31 de mayo, por el que se ordena la formación profesional para el empleo en Euskadi (BOPV de 07 junio 2016); y para Catalunya, la regulación formación profesional para el empleo, en Servei Formación Continua de *Catalunya*, en: http://sac.gencat.cat/sacgencat/AppJava/servei_fitxa.jsp?codi=13123

89 Previsto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo (BOE, 11 abril), varias veces modificado y desarrollado, entre otras, por la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación

que derogó alguna norma laboral[90], que modificó normas laborales básicas[91], y que a fecha de hoy –incumpliendo las previsiones legales y superando los plazos establecidos al respecto[92]– todavía está pendiente de total desarrollo reglamentario por lo que continúan transitoria y –en ocasiones– parcialmente en vigor parte de algunas normas anteriores, como por ejemplo el citado RD 395/2007, de 23 de marzo[93], un incumplimiento y una transitoriedad prolongada que genera desfases teórico-práctica nada fáciles de superar y que han sido objeto de comentarios críticos, incluso sindicales, un retraso en el cumplimiento del desarrollo reglamentario que retrasa la puesta en práctica de no pocas convocatorias de acciones formativas, y que, desde otra óptica, para nada ayuda a explicar el porqué de la urgencia de la Ley 30/2015[94].

Una simple lectura del Preámbulo de la Ley 30/2015 da exacta cuenta de los objetivos de la norma, de los que sólo a uno podemos y debemos hacer mención: la norma fortalece la indisolubilidad del binomio entre la formación profesional de los trabajadores –ocupados y desempleados– y su empleabilidad, muchas podrían las citas ejemplificativas al respecto[95], pero, somos de la opinión que las más significativas se encierran en los siete primeros párrafos de apartado V del Preámbulo en cuestión; partiendo de que "*La formación tiene una incidencia determinante en el empleo*" (V, segundo párrafo *in prius*), y con la cita de datos estadísticos institucionales –que cuadran con los aportados en la primera parte de este ensayo–, se apunta que "*el empleo perdido ...lo ha sido mayoritariamente en ocupaciones de bajo nivel de capacitación...*" (V, segundo párrafo), se enfatiza que, "*...las personas con menor nivel de competencias básicas están expuestas casi al doble de posibilidades de quedar desempleadas...*" (V, tercer párrafo), concreta que "*...permanecen importantes diferencias formativas entre los desempleados...*" (V, cuarto párrafo), se observa "una incidencia diferencial del nivel formativo en el tiempo de permanencia en el desempleo.... (V, quinto párrafo), se advierte de la cronificación del "*desempleo de larga duración....*" (V, sexto párrafo), y se concluye afirmando que "*de otra parte, también la calidad de la formación que reciben los trabajadores ocupados resulta determinante para la recuperación económica y del empleo...además, favorece la menor rotación de los trabajadores y la mayor estabilidad en el empleo*" (V, séptimo párrafo). Fácil resulta comprobar que este ideario –teórico– del legislador confirma la significación del derecho a la formación individual de los trabajadores y da, si cabe, mayor sesgo de actualidad a las opiniones vertidas ya en la primera parte de estas reflexiones: que la teoría la potenciación de la formación profesional del trabajador se haya plasmado más o menos en la práctica es otra cuestión que habría que comprobar en otros momentos, lo que parece más evidente es que, el empleo y el paro –todavía– no han mejorado lo deseable.

---

profesional para el empleo en materia de formación de demanda y su financiación, y se crea el correspondiente sistema telemático, así como los ficheros de datos personales de titularidad del Servicio Público de Empleo Estatal.
Téngase presente que por las razones que se exponen a continuación, ciertos aspectos del RD 395/2007 están hoy día, transitoriamente, vigentes mientras no se produzca el desarrollo reglamentario de la Ley 30/2015 (ver su Disposición final novena, transcrita *infra*).

90 Disposición derogatoria de la Ley 39/2014.

91 *V. gr.*, según su Disposición final tercera, modifica TRLISOS (RDL 5/2000, de 4 de agosto); y, según su Disposición Final Cuarta, se modifica la Ley 56/2003, di e 16 diciembre, de Empleo.

92 La Disposición final novena de la Ley 30/2015 cit. ("Habilitación reglamentaria"), estipula que "*En un plazo máximo de 6 meses desde la entrada en vigor de la presente ley el Gobierno, en el ámbito de sus competencias, dictará las disposiciones que sean precisas para el desarrollo y ejecución de lo establecido en el mismo*".

93 *La Disposición Transitoria primera Ley 30/2015 cit. trata del "Régimen Transitorio del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo* (por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo), estableciendo que " *Hasta tanto no se desarrollen reglamentariamente las iniciativas de formación profesional para el empleo señaladas en el artículo 8, se mantendrán vigentes las previstas en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, y en su normativa de desarrollo,...las siguientes previsiones...". El precitado RD 395/2007, está* desarrollado entre, entre otras, por la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.
Sobre el sentido y alcance de ese este régimen transitorio del RD 395/2007 *cit.* ver punto V del Preámbulo de la repetida Ley 30/205.
Recordar ahora que según se ha expuesto, la Disposición final séptima de la Ley 3/2012 *cit.*, estableció la "*Modificación del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo*".

94 NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.: "El nuevo papel de la empresa en la formación para el empleo: una análisis de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre". *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 43/2016.
Desde la óptica de la CEOE, ver estudio de su director de formación, TEJEDA, JC.: *Un año del nuevo modelo de Formación Profesional para el empleo, balance y perspectivas.* Madrid, 6 de junio de 2016; consulta en: http://www.ceoeformacion.es/balance-de-un-ano-del-nuevo-modelo-de-formacion-profesional-para-el-empleo/

95 *V. gr.: "Ello implica un sistema de formación que acompañe a los trabajadores en su acceso, mantenimiento y retorno al empleo, así como en su capacidad de desarrollo personal y promoción profesional. Un sistema que promueva la adquisición y actualización de conocimientos, que mejore las perspectivas de empleo estable y de calidad de los trabajadores, así como la ventaja competitiva de las empresas y de la economía española. Para ello, ese sistema debe anticiparse a las necesidades del tejido productivo y constituir un apoyo a la capacidad innovadora y competitiva de la empresa, a partir de unos recursos humanos de calidad*" (Apartado I, último párrafo); y, "En última instancia, se trata de consolidar en el sistema productivo una cultura de formación profesional y favorecer con ello la creación de empleo estable y de calidad, (apartado III, primer párrafo in fine).

Los aspectos más generales del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, según la Ley 30/2015, en punto a la configuración del derecho a la formación individual para fomentar el empleo, se puede consultar en el resumen realizado al respecto por el propio Ministerio de Empleo y Seguridad Social[96]. Siguiendo en lo fundamental tal fuente ministerial, veamos algunas referencias al respecto del derecho en cuestión, pues otras consideraciones de muy variada condición[97] sobre el nuevo Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral (el "Sistema" en adelante) no serán objeto de opinión aquí para no exceder el objeto de comentario. El Sistema está integrado por el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades (Art. 1 Ley 30/2015). A partir de la formación de los trabajadores ocupados –y parados– se persiguen varios fines, entre los que aquí interesa particularizar el de "*mejorar la empleabilidad de los trabajadores*", y "*especialmente a los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral*", un mandato legal elevado a la condición de fin del Sistema de referencia que explica que la normativa más especifica pueda y deba contemplar especiales medidas para mejorar la formación y, subsiguientemente, el empleo de los trabajadores de edad como colectivo vulnerable que es, tanto cuando están ocupados –para que mantengan el puesto de trabajo– como cuando están parados –para que se reincorporen a la actividad laboral– (Art. 2d Ley 30/2015). A modo y manera de un principio del Sistema en cuestión, se ensalza expresamente la condición de derecho subjetivo individual del derecho a la formación reconocido en la LET en los términos ya expuestos (Art. 3.1ª Ley 30/2015, *versus* Art. 4.2b LET *cit. supra*). Las distintas iniciativas de formación profesional para el empleo integradas en el Sistema, se agrupan en tres modalidades: iniciativas de formación programada por propia empresa (formación de demanda); iniciativas formativas ofertadas por las administraciones estales y autonómicas competentes para trabajadores desempleados y/o para trabajadores ocupados (formación de oferta), iniciativas que incluirán programas específicos para mejorar la cualificación y empleabilidad de colectivos vulnerables, como por ejemplo el de los trabajadores de edad para mantener el trabajo y los parados de edad y larga duración para procurar la inserción laboral; y, en tercer y último término, los permisos individuales de formación, por ejemplo para formación en alternancia para adquisición, mantenimiento o mejora de competencias y cualificaciones profesionales a modo y manera de formación permanente a lo largo de toda la vida de la población activa (Arts. 8; 9; 10; 11 –para desempleados– y, 12, entre otros, y por lo que aquí interesa).

Hemos adelantado que nuestros apuntes sobre el Sistema versarían sobre los trabajadores –de edad– ocupados, salvo algunas referencias puntuales a los parados, y así hemos procedido. Ahora conviene referirnos, brevemente, a tales personas desempleadas, a quienes –recordemos– también se dirige la repetida Ley 30/2015 de manera expresa y directa (Art. 2ª Ley 30/2015), y le dedica monográficamente su pasaje 11, referido concretamente a la "*Oferta formativa para los trabajadores desempleados*" y en el que se oferta formación a los parados para que adquieran competencias que favorezcan su empleabilidad (Art. 11.1 Ley 30/2015), se encarga a las administraciones –estatal y autonómicas– que ofrezcan dicha formación (Art. 11.2 Ley 30/2015), y, en referencia a la formación necesaria, se concreta que "Con carácter general, la oferta formativa prevista en este artículo otorgará prioridad a los desempleados con bajo nivel de cualificación e incluirá preferentemente acciones dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad, además de aquellas otras que programen las Administraciones competentes de acuerdo a las necesidades de cualificación de la población desempleada, de las competencias requeridas por el mercado de trabajo y de las ocupaciones y sectores con mayores perspectivas de empleo" (Art. 11.3 Ley 30/2015). Serán pues los servicios públicos, los que bajo las pautas estatales ya autonómicas, organizarán las acciones informativas del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a los parados –de edad– con el objetivo de logar su (re)inserción laboral.

A señalar e insistir que la puesta en práctica de ciertas iniciativas de alguna de las tres modalidades formativas reseñadas de la Ley 30/2015, se compagina y garantiza con los derechos y otras previsiones reconocidos y establecidos –además de en la propia Ley 30/2015– en la LET que han sido comentados, como por ejemplo, en el Art. 23 LET citado.

96 MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL: *Guía laboral.* Madrid, 2016, en especial, apartado 10.1 sobre "*Formación Profesional para el empleo. Aspectos generales*"; también puede consultarse en http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_4/contenidos/guia_4_10_1.htm

97 Desde críticas formuladas desde foros sindicales, hasta discusiones permanentes, inacabadas, y criticablemente planteadas, tratadas y/o resueltas ante el propio Tribunal Constitucional por discrepancias sobre las el reparto de competencias ente el Estado y las CC.AA. en punto a la materia formativa de referencia.

2.3 Unas breves conclusiones

El deterioro del empleo y el crecimiento del paro en los últimos años han obligado al legislador a implementar una reforma laboral, en el contexto de la que se han incluido unas pautas que potencian el reconocimiento y ámbito de operación del derecho individual a la formación profesional de los trabajadores –especialmente en activo, pero también parados– con el principal objetivo de favorecer su empleabilidad.

La modificación de la LET para potenciar el derecho a la formación, y consiguientemente, para mejorar el derecho a la promoción profesional –acompañada por la modificación de otras normas laborales– presenta deficiencias técnico jurídicas. Las normas (especialmente la Ley 3/2012 citada) que reformaron la regulación estatutaria del derecho a la formación de los trabajadores, seguro que tenían su objetivo primordial en otras cuestiones ajenas a la formación y promoción profesional. En todo caso, los datos oficiales sobre la evolución del empleo y del paro desde 2007-2008 hasta hoy día, prueban que el éxito no ha sido total, ni mucho menos, dicho sea a sabiendas que en los dos últimos años se observa que el problema no va a más y que algo mejora.

Después de varias vicisitudes –de todo tipo y condición, y no todas jurídico legales– que afectaron profundamente al sistema de formación profesional para el empleo, el legislador decide en 2015 reformarlo y sustituirlo por uno nuevo denominado "Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral" (*ex* Ley 30/2015 citada), que al amparo del previo reconocimiento del derecho a la formación a favor de los trabajadores por la LET, establece tres modalidades de formación profesional y concreta cuales son las iniciativas formativas de cada una de las mismas, para cuya puesta en práctica o disfrute por parte de los trabajadores beneficiarios –ocupados y parados– se cuenta con los mecanismos estipulados en dicha Ley de 2015 y los establecidos en la propia LET a tal finalidad.

Pero ocurre que la Ley 30/2015, no ha sido desarrollada reglamentariamente tal y como estaba previsto, circunstancia que resulta perjudicial por las inseguridades de todo tipo que genera, y por los retrasos que provoca en la gestión del día a día de la formación profesional en cuestión.

REFERENCIAS CONSULTADAS

APILLUELO MARTÍN, M.: "Derechos de formación profesional para el empleo. A propósito del RD-Ley 4/2015, de 22 de marzo". *Revista Derecho Social*, núm.72/215.

AMAUGER-LATTES, MC. y ESTEBAN LEGARRERA; R.: *La protección de los trabajadores de edad. Una perspectiva franco-española*. Tirant lo Blanch. Valencia, 2013.

BARCELÓ FERNÁNDEZ, J.: *El retraso en la edad de jubilación. Regulación u políticas para la prolongación de la actividad laboral*. Atelier, Barcelona, 2015

BERNACIAK, M., GUMBELL-McCORMIC, R. y HYMAN, R.: "El sindicalismo europeo: ¿de la crisis a la renovación?" Fundación 1° de mayo. Cuadernos, núm. *40* , marzo 2015.

CABASÉS PIQUÉ, MA. y PARDELL VEÀ, A.: *Una visión crítica del Plan de Implantación de la Garantía Juvenil en España. ¡Otro futuro es posible para la personas jóvenes!* Bomarzo. Albacete, 2014.

CEOE: *Informes mensuales sobre mercado laboral negociación colectiva* (2015 y 2016). Madrid, 2015 y 2016

Idem: *El envejecimiento de la población y sus efectos en el mercado laboral español*. Informes y Estudios, abril de 2016.

CES: *La situación sociolaboral de las personas de 45 a 65 años de edad*. Informe núm. 02 de 2013.

Idem: Memoria socioeconómica y laboral. España 2915 (Resumen ejecutivo). Madrid, 2016.

Idem: "La política de empleo como prioridad para salir de la crisis" *Revista Cauces* (CES), núm. 30/2015.

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CC.OO.: "Análisis gráfico del recorte en protección por desempleo en España". *Cuadernos de acción sindical*. Madrid, 2015.

DE LA RICA, S. y BRINDUSA, A.: "Los parados de larga duración en España en la crisis actual". Documentos de Trabajo de la Fundación Alternativas, núm. 185/2014.

ESADE. Informe infojobs ESADE: *estado del mercado laboral en España*. ESADE (Universidad Ramón Llull). Barcelona, mayo 2016

ERNST, E., (economista principal de la OIT), en: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/audio/WCMS_358945/lang--es/index.htm

FOESA: *Informe FOESA. Análisis y perspectivas 2016: Expulsión social y recuperación económica*. FOESA. Madrid, 2016.

GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: "Los trabajadores de edad avanzada en el sistema de relaciones laborales: Aspectos jurídicos y factor humano". *Revista General de Derecho y de la Seguridad Social*, núm. 41/2015

INSTITUTO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS, en: http://www.ieemadrid.es/sala-de-prensa/las-notas-del-iee/el-desempleo-espanol-de-larga-duracion-baja-al-11.html

INSTITUTO VALENCIANO INVESTIGACIONES ECONÓMICAS (IVIE) y FUNDACIÓN BBVA: "El capital humano y los jóvenes en España". *Esenciales*, núm. 3 de 2016, ver en: FBBVA_Esenciales_03_tcm269-565026(7).pdf

JANSEN, M., JIMÉNEZ-MARTÍN, S. y, GORJÓN, L.: *El legado de la crisis: el mercado de trabajo española y las secuelas de la gran recesión*. Estudios sobre Economía Española 2016/09 (FEDEA), (New Skills at Work).

MARTÍN PUEBLA, E.: " formativos y políticas activas de empleo" en "GARCÍA PERROTE, I. y MERCADER UGUINA, J. (Dirs.): *La regulación del mercado laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 7 los aspectos laborales del Real Decreto- Ley 20/2012*. Lex Nova. Valladolid, 2012.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE *Sistema estatal de indicadores de la educación*. Edición 2015. Consulta en: www.mecd.gob.es/.../2015-r5.2-tasa-desempleo-segun-nivel-

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO.: *Informe trimestral de análisis del mercado de trabajo*. Número 116 marzo 2016.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL: *Guía laboral*. Madrid, 2016 (en especial, apartado 10.1 sobre "*Formación Profesional para el empleo. Aspectos generales).*

MORENO ROMERO, F.: *Trabajadores de mayor edad en la política institucional de la Unión Europea*. Comares. Granada, 2016.

NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.: "El nuevo papel de la empresa en la formación para el empleo: una análisis de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre". *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 43/2016.

OIT. *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Transformar el empleo para erradicar la pobreza*. OIT. Ginebra, 2016.

PÉREZ AMORÓS, F.: *El permiso para concurrir a exámenes y el permiso de formación profesional continua* (1996), 384 páginas (Inédito)

Idem: F.: "La política de ocupación y la formación de los trabajadores, *op. cit.*; e, *ibid*: Educación y formación en el nuevo milenio". *Revista Jurídica, núm. XIII/2006* (Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landivar de Guatemala) , págs. 87 a 154.

Idem: el Prólogo del libro AMAUGER-LATTES, MC. y ESTEBAN LEGARRERA*; R.: La protección de los trabajadores de edad. Una perspectiva franco-española. Tirant lo Blanch. Valencia, 2013*", págs. 17 a 24.

Idem: "Paro, empleo y jubilación de los trabajadores de edad en España: ¿un trabajo decente?" (Ponencia oficial presentada en el IX Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, organizado por la Asociación Iberoamericana de Juristas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social "Guillermo Cabanellas" y desarrollado en la Ciudad de Guatemala (Guatemala) del 26 al 28 de febrero de 2014), parcialmente publicada en: *Revista Técnico Laboral* núm. 143/2015, págs. 41 a 58;

Idem: "La política de ocupación y la formación de los trabajadores", en CAMAS RODA, F. (Coord.): *La edad en relación al empleo, la Seguridad Social y la inmigración*. Bosch. Barcelona, 2009, págs. 119 a 138.

PÉREZ AMORÓS, F. y ROJO TORRECILLA; E. (Directores): *Balance de la reforma laboral de 2012*. Bomarzo. Albacete, 2016.

PÉREZ AMORÓS, F. y ROJO TORRECILLA, E.: "La garantía de empleo de las personas de edad. Su concreción en el ámbito internacional y en la Unión Europea". *Anuario IET (Institut d'Estudis del Treball)*, Vol., 2015. (IET. Universitat Autónoma de Barcelona).

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, JR.: *Entreteniendo a los pobres. Una crítica político ideológica de las medidas de lucha contra la exclusión social*. Bomarzo, Albacete, 2016

ROJO TORRECILLA, E.: *"¿Asalariado o autónomo? Sobre el impacto de las políticas económicas y de empleo en la vida laboral de los trabajadores de edad madura"*. Comunicación presentada al XXVI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Asociación española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Córdoba, 2 y 3 junio 2016.

ROJO, E. *"¿No es país (laboral) para trabajadores de edad?"* El blog de Eduardo Rojo (15 abril 2016).

TEJEDA, JC.: *Un año del nuevo modelo de Formación Profesional para el empleo, balance y perspectivas*. (CEOE). Madrid, 6 de junio de 2016

UGT. GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL: *Cuatro años de reforma laboral, evolución del empleo, la contratación, los despidos, la negociación colectiva y los salarios (8 de febrero de 2016)*.

Idem: Análisis del paro de larga duración en Europa. Situación y políticas (Documento de trabajo, 28 de marzo de 2015).

Idem: *Propuestas de la UGT contra el paro de larga duración*. Gabinete Técnico Confederal, Madrid, 2015.