

**Análisis gráfico de la situación de la  
formación bonificada en Navarra.**

# Índice

1.- Introducción.	4
2.- 67.581 personas participan en la formación bonificada	5
3.- Las micropymes utilizan menos la formación	8
4.- La duración media de la formación baja y se concentra excesivamente	12
5.- Medidas	14

## Principales resultados

<i>Participantes</i>	<b>67.581</b>	En 2017 hay un 4,3% de personas más que participan
<i>Empresas</i>	<b>4.335</b>	En 2017, el número de empresas participantes baja respecto al 2016
<i>Duración media</i>	<b>15</b>	La duración media de la formación, en 2017 fue de 15 horas
<i>Tasa de cobertura</i>	<b>35,2</b>	Navarra es la segunda comunidad con la tasa de cobertura más alta
<i>Tipo de empresas</i>	<b>52</b>	En Navarra el 52% de las personas participantes lo hacen a través de una empresa de más de 249 trabajadores
<i>Contenido de la Formación</i>	<b>3</b>	Más de la mitad de las personas participantes se concentran en 3 Familias Profesionales.

# 1. Introducción.

La formación bonificada es el instrumento que permite a las empresas mejorar las competencias y la cualificación de los trabajadores y trabajadoras, y ser más competitivas.

En este caso los cursos se financian principalmente con la cuota de formación profesional que aportan empresas y trabajadores. Todas las empresas, que cotizan por sus trabajadores y trabajadoras en concepto de formación profesional a la Seguridad Social pueden participar en esta formación y bonificar su coste de las cuotas de la Seguridad Social

Esta formación es importante en todos los grupos de trabajadores, especialmente en aquellos que sufren mayores tasas de precariedad como; jóvenes, mujeres, mayores de 45 años y personas con baja cualificación.

A partir de los datos extraídos de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae) sobre la formación programada por las empresas en las Comunidades Autónomas, CCOO propone un análisis gráfico de la situación en Navarra, para tratar de hacer de esta formación un instrumento eficaz.

Este análisis de la formación programada realizada por las empresas se ha llevado a cabo teniendo en cuenta los efectos que ha producido en el sistema de formación para las empresas la Ley 30/2015 que regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

En el caso de Navarra, son varios los elementos en los que se debe actuar para conseguir que la formación bonificada llegue a todas las empresas, al conjunto de la gente trabajadora en igualdad de condiciones y contribuya realmente a hacer más competitivas a las pequeñas y medianas empresas de nuestra Comunidad.

En 2017, fueron 67.581 las personas que participaron en este tipo de formaciones a través de 4.335 empresas. Si bien el número de participantes en la formación bonificada ha aumentado ligeramente, de 64.766 en 2016 a 67.581 en 2017, este aumento se concentra principalmente en las medianas y grandes empresas, mientras que se produce un notable descenso (11%) en la participación de trabajadores/as de las empresas más pequeñas o microempresas (de 1 a 9 trabajadores/as). Pese a este descenso, Navarra sigue siendo una de las CCAA, después de Madrid donde más población asalariada participa en este tipo de iniciativas formativas, con una tasa de cobertura de participación del 35%, superando el 31,7% de la media estatal.

## 2. 67.581 personas participan en la formación bonificada

Según los datos aportados por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae), 67.581 personas participaron en 2017 en este tipo de formación en Navarra, 4.017.000 personas en toda España.

- En Navarra, de 2016 a 2017 el incremento en participantes ha sido del 4,3%. No obstante tanto la duración media, como las empresas formadoras ha ido bajando, especialmente a raíz de la reforma del año 2015.
- Es de destacar también que la duración media de la formación y la duración media del Permiso Individual de Formación baja.

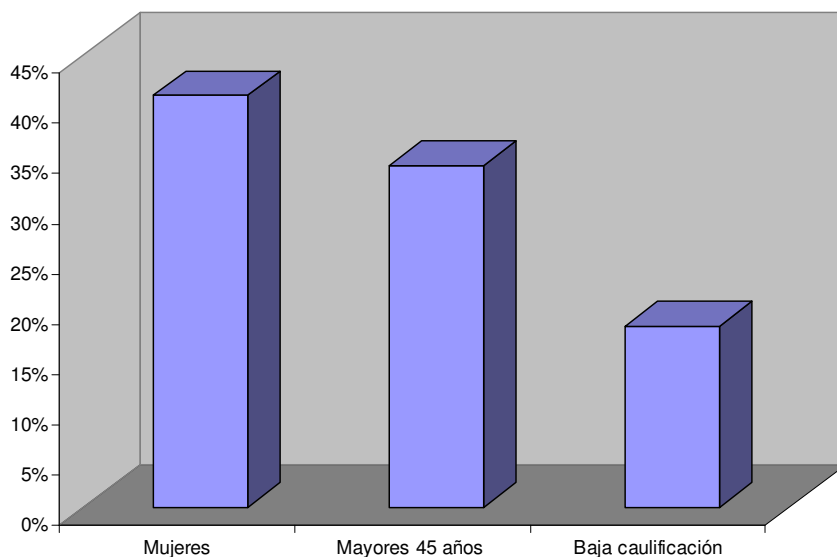
### Datos generales sobre la formación

	2017	2016	2015	2014
<b>Participantes</b>	67.581	64.766	57.162	48.788
<b>Horas de formación</b>	1.043.531	1.057.578	1.176.897	1.117.413
<b>Duración media</b>	15	16	21	23
<b>Empresas Formadoras</b>	4.335	4.740	5.476	5.581
<b>Crédito dispuesto</b>	8.532.986	8.491.029	8.700.000	8.328.053
<b>Número de PIF<sup>1</sup></b>	75	64	69	88
<b>Horas de PIF</b>	4.478	4.577	4.586	5.523
<b>Duración media PIF</b>	60	71		

- En cuanto a los colectivos prioritarios, del total de participantes el 41% eran mujeres (4 puntos por debajo de lo que representa en la población femenina asalariada), el 34% mayores de 45 años y el 18% personas con baja cualificación.

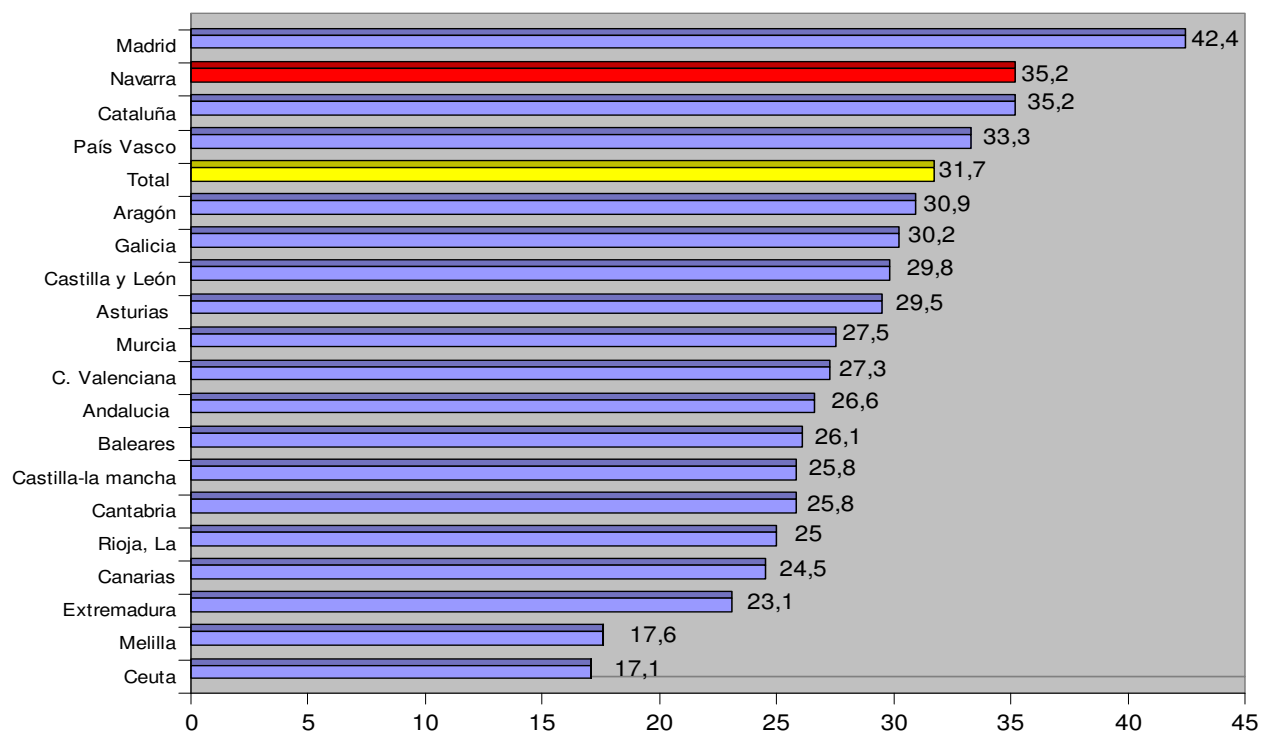
Colectivos participantes		
Mujeres	28.004	41%
Mayores 45 años	23.089	34%
Baja cualificación	12.422	18%

<sup>1</sup> PIF: Permisos Individuales de Formación



- En comparación con el Estado el índice de participantes por CCAA la encabeza Madrid seguida de Navarra, por encima de la media estatal.

### Cobertura participantes por CCAA

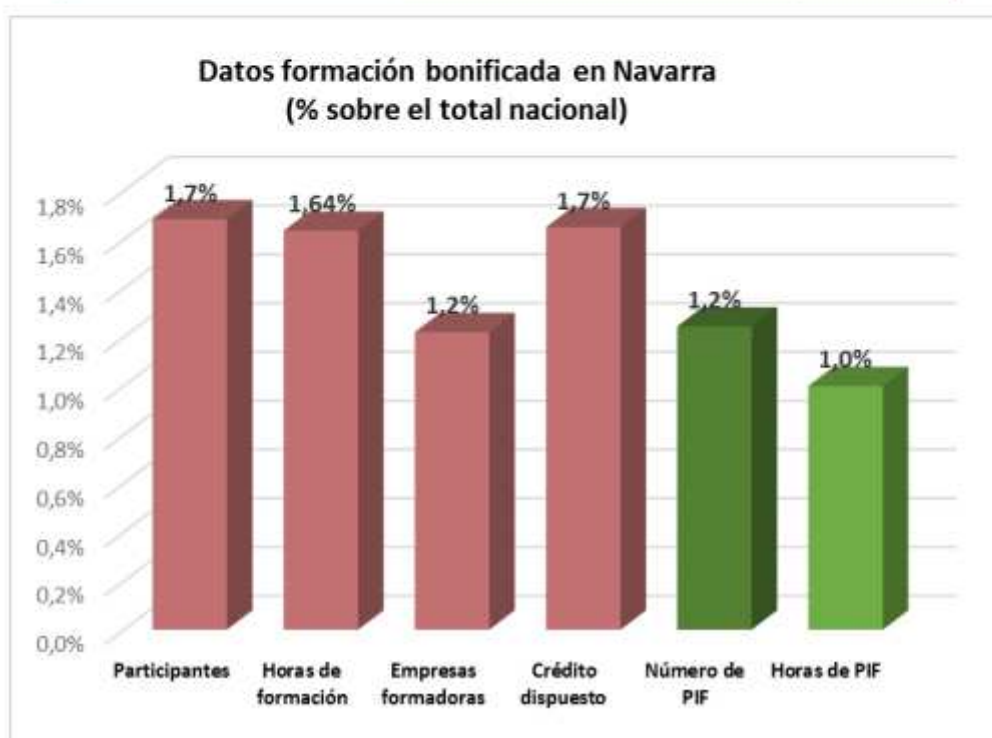


Si comparamos otros datos con el total nacional, nos encontramos que:

- Del total de participantes, el 1,7% son de Navarra. Tenemos una duración media menor que en el Estado. Los Permisos Individuales de Formación también duran menos en Navarra que en la media estatal, en concreto 14 horas menos.
- Las empresas navarras que participan en este programa formativo representan el 1,2% del total.

#### Datos globales de Navarra en relación con el Estado

	NAVARRA	Nacional	%
<b>Participantes</b>	67.581	4.017.000	1,7%
<b>Horas de formación</b>	1.043.531	63.822.032	1,64%
<b>Duración media</b>	15	16	
<b>Empresas formadoras</b>	4.335	355.507	1,2%
<b>Crédito dispuesto</b>	8.532.986	517.104.469	1,7%
<b>Número de PIF</b>	75	6.034	1,2%
<b>Horas de PIF</b>	4.478	448.392	1,0%
<b>Duración media PIF</b>	60	74	

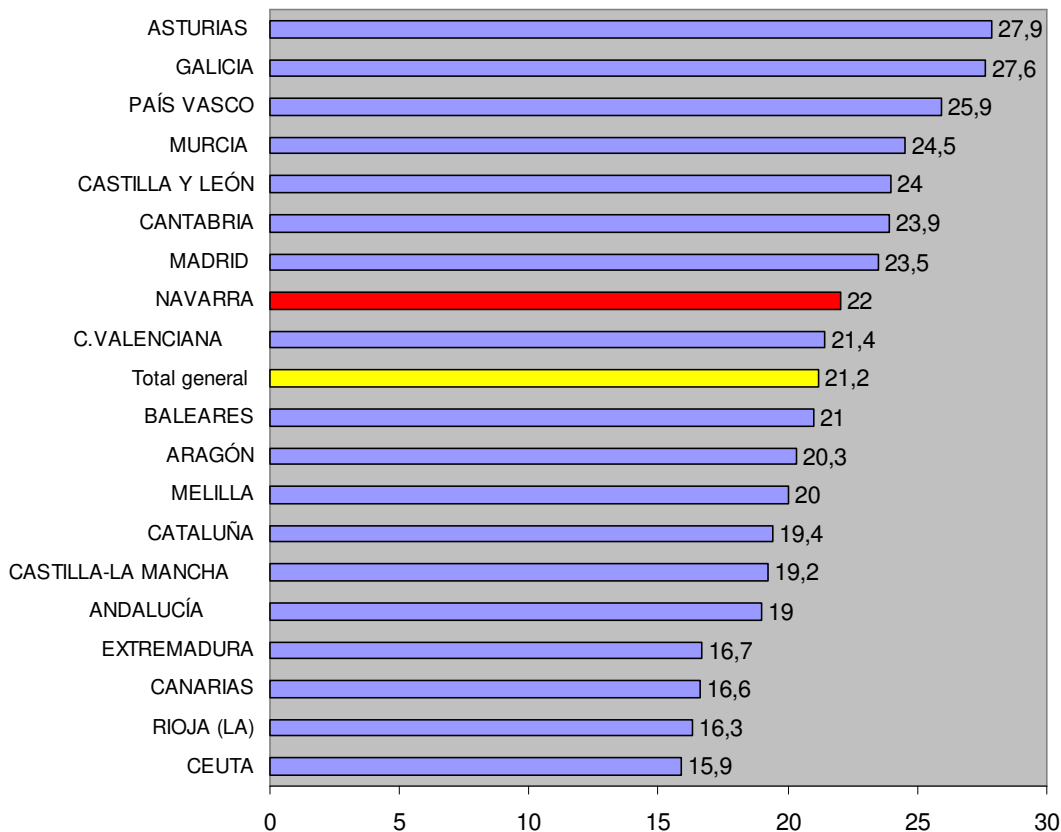


### 3. Las micropymes utilizan menos la formación bonificada

Así como queda constatado que las personas usuarias que están utilizando esta formación están aumentando, son sobre todo las grandes empresas las que la concentran.

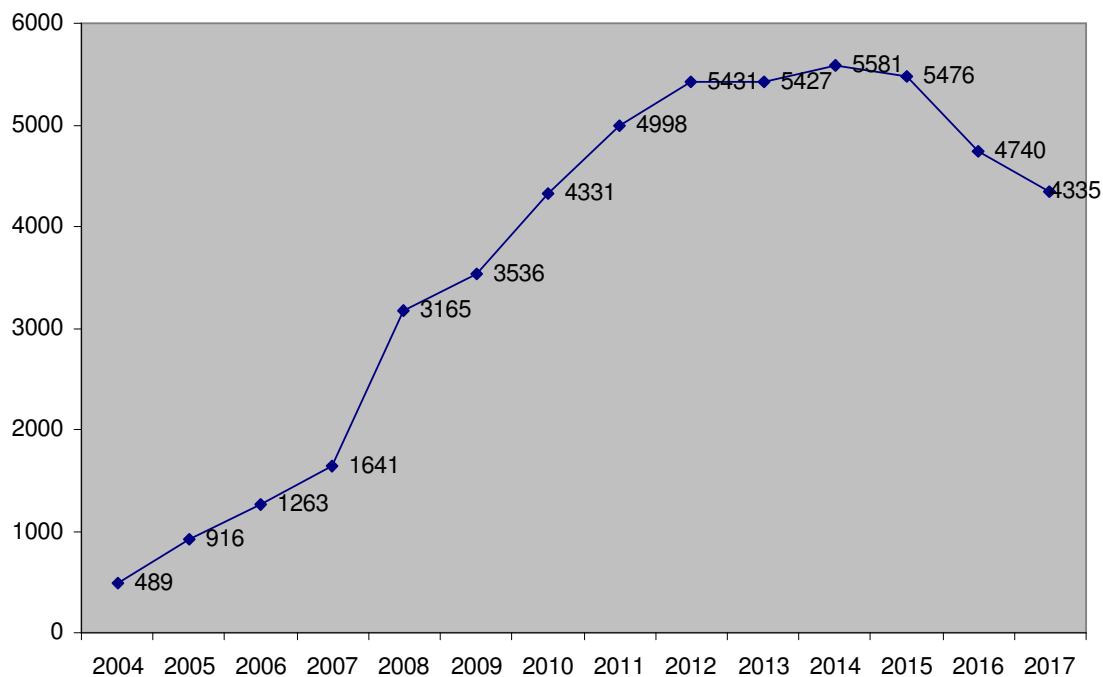
- La cobertura de empresas que en Navarra (22%) participan en esta modalidad de formación, respecto al conjunto del Estado (21,2%), es casi la misma. Destacan con una cobertura alta Asturias (27,9%) y Galicia (27,6%).
- En 2017 bajan las empresas que ofrecen esta formación con respecto al 2016 un 8% menos (405 empresas menos), esta caída afecta exclusivamente a microempresas y pequeñas empresas. La reforma del sistema formativo que se dio en 2015 atrajo sobre todo a la gran empresa, abandonando a la pequeña, que tiene mayores dificultades de adaptación a los cambios.

#### Cobertura empresas por CCAA





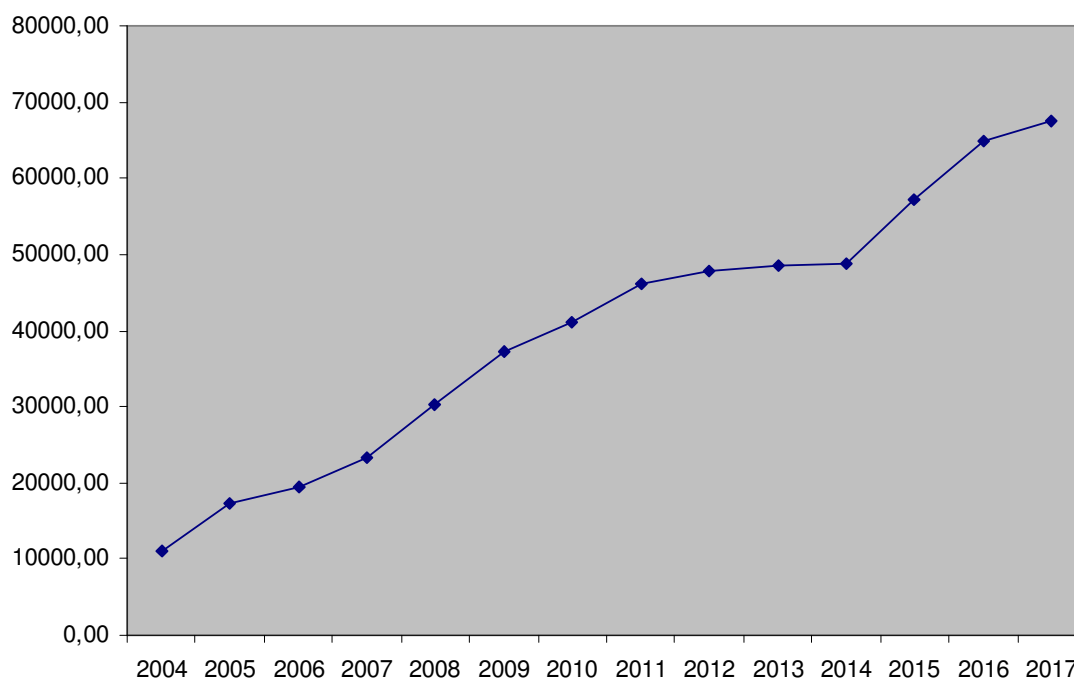
## Empresas formadoras



## Número de participantes según tamaño de la empresa en Navarra

Año	Microempresa	Pequeña	Mediana	Grande	Total
2004	349	1044	2531	7034	10958
2005	612	1916	4546	10151	17225
2006	897	2702	5000	10945	19544
2007	1125	4028	5935	12184	23272
2008	2827	5205	7328	14899	30259
2009	2863	6638	9120	18621	37242
2010	3938	7134	10484	19358	40986
2011	4907	8847	12153	20296	46203
2012	5326	9774	12086	20712	47898
2013	5266	9697	12454	21090	48511
2014	5617	9744	12649	20778	48788
2015	6050	10339	14016	26697	57162
2016	4940	10058	16898	32870	64766
2017	4400	10324	17521	35336	67581

## Número de participantes

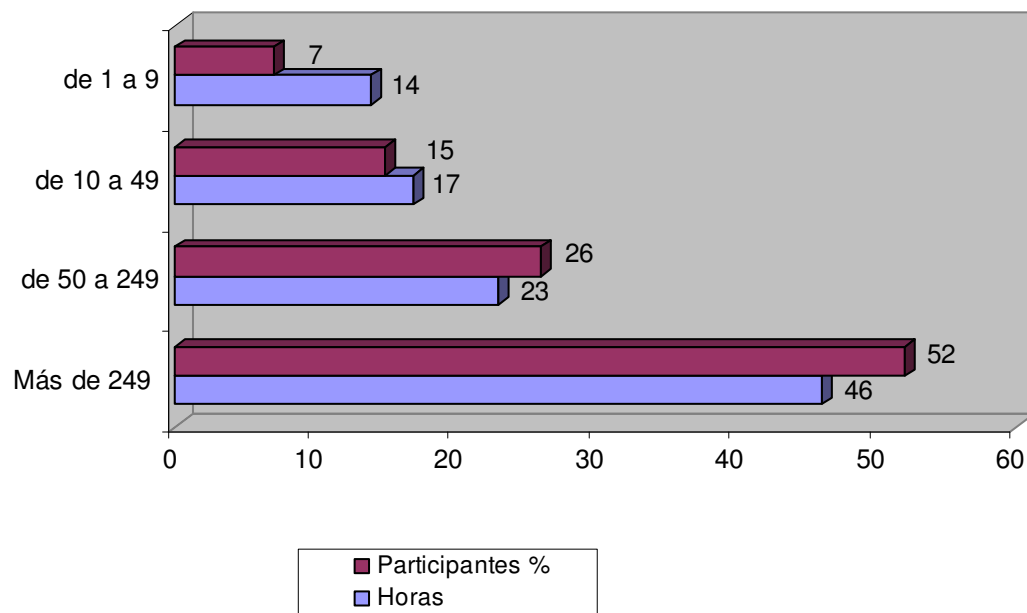


- Como hemos apuntado la mayoría de las personas que realizan la formación bonificada lo hace a través de una empresa grande, y esa tendencia ha ido acentuándose a lo largo de los últimos tres años.
- Tal y como se ve en los anteriores gráficos, mientras que suben las personas que participan en esta modalidad de formación, bajan las empresas que la realizan.

## Participantes por tamaño de empresa

	Participantes		Horas de formación	
	Número	%	Número	%
De 1 a 5	2.668	4%	102.016	10%
De 6 a 9	1.732	3%	41.308	4%
De 10 a 49	10.324	15%	178.179	17%
De 50 a 99	5.564	8%	84.890	8%
De 100 a 249	11.957	18%	158.712	15%
De 250 a 499	6.022	9%	89.357	9%
De 500 a 999	8.205	12%	97.656	9%
De 1.000 a 4.999	10.243	15%	177.958	17%
Más de 4.999	10.866	16%	113.455	11%
<b>TOTAL</b>	<b>67.581</b>	<b>100%</b>	<b>1.043.531</b>	<b>100%</b>

### Participantes y horas de formación según plantilla de la empresa

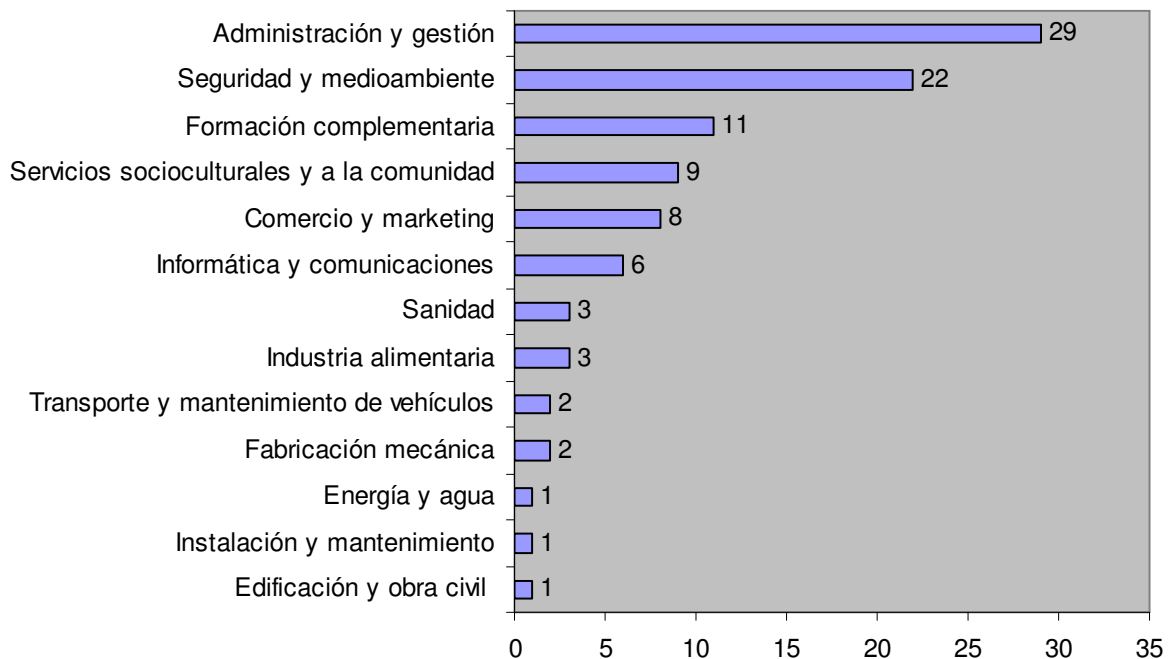


## 4. La duración media de la formación baja y se concentra excesivamente

La duración media de la formación ha bajado en los últimos años, se concentra en pocas familias profesionales y la mayoría de la formación, tanto en personas como en horas, se da de forma presencial.

- La duración media de la formación ha pasado de 33 horas en 2004 a 15 en 2017. Esta tendencia apunta a un menor grado de especialización o profundización en los contenidos.
- Un 62% de participantes se concentra en tres familias profesionales, por lo que no parece que los contenidos formativos respondan a necesidades concretas y específicas de la estrategia empresarial. La mayoría se forma en administración y gestión, un 29%, en segundo lugar la mayor demanda se da en seguridad y medioambiente.

Participantes según familia profesional



- En cuanto a los Permisos Individuales de Formación (PIF) aumenta el número de permisos pero desciende su duración media, que se sitúa en 75 horas, muy por debajo de las 200 horas que recoge la norma

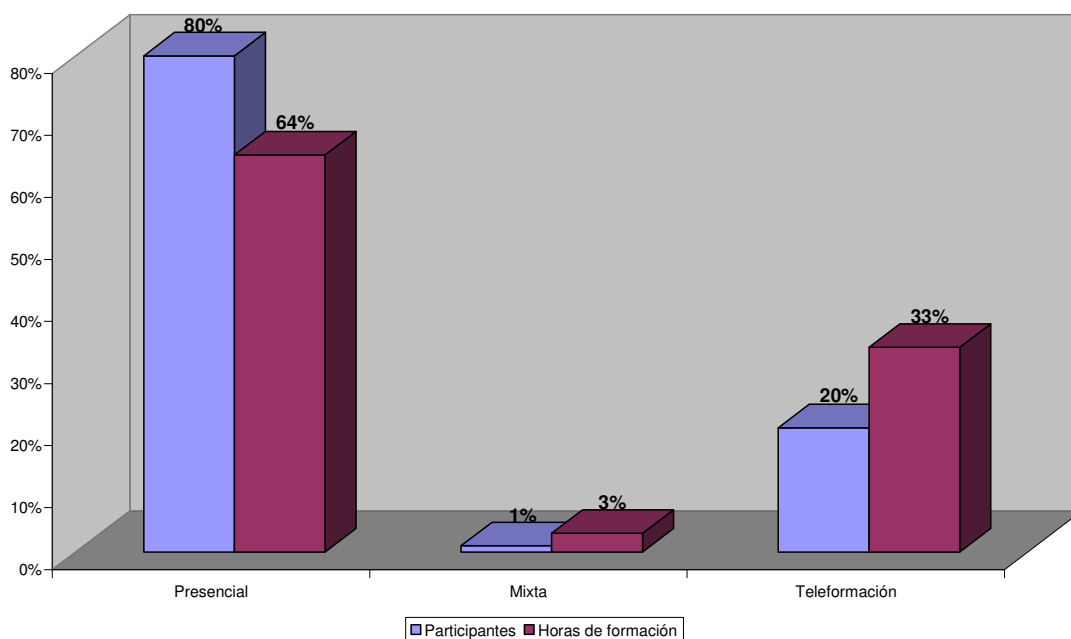
	2017	2016	2015	2014
<b>Número de PIF</b>	75	64	69	88
<b>Horas de PIF</b>	4.478	4.577	4.586	5.523
<b>Duración media PIF</b>	60	71	66	63

- En 2017 la modalidad elegida por las empresas para formar a sus plantillas seguía siendo la presencial. Un 80% prefería la formación presencial a la teleformación. La modalidad de teleformación se impone en las empresas navarras de menor tamaño: un 42% de los participantes de microempresas se forman en esta modalidad. En el lado opuesto, sólo el 5,1% de participantes de las empresas de 50 a 249 trabajadores/as se han formado “on line”

#### Participantes según modalidad

	Presencial	Mixta	Teleformación	Total
<b>Participantes</b>	53.730	666	13.185	67.581
<b>Horas de formación</b>	669.037	32.153	342.341	1.043.531
<b>Participantes</b>	80%	1%	20%	100%
<b>Horas de formación</b>	64%	3%	33%	100%

Participantes y horas de formación según modalidad de impartición



## 5. CCOO reclama medidas para que la formación bonificada llegue a las micropymes y al conjunto de las plantillas en igualdad de condiciones

### *La formación es un derecho de la gente trabajadora y una garantía para las empresas*

En nuestro ordenamiento jurídico son varias las leyes que reconocen el derecho a la formación y a la cualificación profesional de los trabajadores y las trabajadoras. En el caso concreto del Estatuto de los Trabajadores se recoge en su artículo 4.2 el derecho laboral a “la promoción y a la formación profesional en el trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad”. En línea con este reconocimiento, en CCOO, venimos insistiendo desde hace años en la importancia de mejorar la cualificación de la población activa y, especialmente, de aquellas personas y/o colectivos con baja o escasa cualificación profesional.

Mediante la formación mejoramos nuestra cualificación profesional, nuestras expectativas personales y laborales y afrontamos con mayores garantías los cambios laborales difíciles de asumir en situaciones de crisis.

Además, la formación es imprescindible para que las empresas mejoren su capacidad competitiva y de innovación y tengan mayores posibilidades de adaptación a las nuevas tecnologías y, por tanto, mayor viabilidad. Es decir, la inversión en formación es de interés común para empresarios y trabajadores

- En nuestra opinión hace falta un **Plan de Trabajo Acordado** entre gobierno y agentes sociales para concretar y definir mejor la orientación de la formación a medio y largo plazo. Los objetivos del Plan deben partir de las diferencias entre la estructura de las cualificaciones actuales y la estructura deseable para propiciar cambios en el modelo productivo que nos lleve a convertirnos en una Comunidad que compita por la calidad de sus productos y servicios en lugar del bajo coste de su mano de obra y de un mercado laboral precario.
- En esta misma línea, consideramos imprescindible **reforzar el papel que tienen que tener las comisiones paritarias sectoriales** para mejorar la conexión entre las necesidades de las empresas y la formación que se ofrece a los y las trabajadoras del sector.
- Impulsar una **mayor especialización y diversificación de los contenidos formativos**: más de la mitad de las personas participantes en la formación bonificada, el 50,8%, se concentran en las familias profesionales de

Administración y de Seguridad y Medio ambiente, y en las áreas de competencia de Seguridad y Prevención y Administración y Auditoría.

- Es necesario trabajar desde el seno de las empresas, sea cual sea el tamaño, para extender la cultura de la formación y ampliar el acceso a la formación, en especial en las de menor tamaño, priorizando el acceso a la misma de los grupos que más lo necesitan: mujeres, jóvenes, personas con baja cualificación, dando cumplimiento al derecho a la formación de todas las plantillas.
- Mejorar la conexión entre el mercado de trabajo y las estructuras de formación/educación. Para ello proponemos crear dispositivos de asesoramiento para empresas y trabajadores/as con el fin de analizar sus necesidades formativas y evitar que los fondos destinados a formación bonificada no se utilicen o se utilicen de forma inadecuada por falta de información o de un análisis previo de las necesidades de la empresa.
- Consolidar y garantizar el derecho individual de formación. La falta de control y capacidad reguladora para garantizar una formación útil, que responda a las necesidades de crecimiento de la empresa y a la promoción profesional de las personas trabajadoras, hace más necesario que nunca garantizar los derechos de participación y consulta previa a la representación de los trabajadores y trabajadoras. Por ello, CCOO insta a que a nivel estatal se arbitren los mecanismos necesarios que garanticen el derecho de información y consulta regulado tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la Ley de Formación Profesional para el Empleo.
- CCOO ha realizado varias propuestas a las mesas de Competitividad y Calidad del Plan de Empleo para acercar la formación a las PIME y a sus trabajadores y trabajadoras y a garantizar la igualdad en el acceso. Estas medidas consisten en:
  - ✓ Mejorar la conexión entre las necesidades de las empresas y la oferta formativa para lo que proponemos:
    - intensificar el diálogo entre la empresa y el sector
    - reforzar el papel que tienen que tener las comisiones paritarias sectoriales en la detección de necesidades formativas, en el establecimiento de prioridades, en el fomento de la innovación a través de los Centros de Referencia Nacional y en la evaluación de la formación.
  - ✓ Poner en marcha dispositivos para la informar y asesorar a las pequeñas y medianas empresas y a sus trabajadores/as, informar de forma proactiva del crédito del que disponen, ofrecer ayuda para gestionarlo y destacar los beneficios de tener trabajadores/as cualificados/as.
  - ✓ Intervención para mejorar la formación en esta materia de los y las representantes sindicales en las empresas, para que defiendan el derecho individual que recoge el E.T. y la Ley 30/2015 de los y las trabajadoras a formarse.

- ✓ Incentivar a las empresas que autoricen Permisos Individuales de Formación a los trabajadores y trabajadoras que más lo necesitan (grupos prioritarios)
- ✓ Puesta en marcha de programas para la orientación laboral a trabajadores/as ocupados/as con itinerarios que combinen acciones de formación y acreditación de la experiencia para favorecer el aprendizaje a lo largo de la vida y la adaptación de perfiles profesionales a las nuevas tecnologías.
- ✓ Promover que la proporción de mujeres y jóvenes participantes en las iniciativas de formación sea al menos igual a la proporción de estos grupos en el sector/territorio.
- ✓ Más allá del alcance cuantitativo de la formación, evaluar la calidad, el impacto y los efectos positivos concretos que revierte la formación en la empresa así como en la promoción y en la empleabilidad de los propios trabajadores y trabajadoras.

CCOO también ha puesto en marcha varias herramientas para formar y ayudar a trabajadores/as y a delegados/as sindicales a resolver sus dudas y consultas de formación en la empresa y por tanto a ayudar a hacer efectivo el derecho de formación que tiene todo trabajador y trabajadora.