

Formación profesional, innovación, productividad y empleo de calidad

Jornada “La formación profesional como motor de la economía de Castilla y León”

**Junta de Castilla y León
Zamora, a 31 de mayo de 2021**

Enrique Cabero Morán
*Presidente del Consejo Económico y Social
de Castilla y León*

“El derecho a la educación, que el artículo 27 de la Constitución reconoce a todos con el fin de alcanzar el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales, tiene en la formación profesional una vertiente de significación individual y social creciente”. Con esta afirmación comienza la exposición de motivos de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Este enmarque de la formación profesional debe complementarse con otras previsiones constitucionales, entre las que sobresalen, al menos, junto al artículo 27, las que se destacan a continuación. Responden, precisamente, a las aseveraciones manifestadas con solemnidad en el preámbulo de la Constitución Española (CE) de 1978. Así, “La Nación española, deseando establecer la justicia, la libertad y la seguridad y promover el bien de cuantos la integran, en uso de su soberanía, proclama su voluntad de:

Garantizar la convivencia democrática dentro de la Constitución y de las leyes conforme a un orden económico y social justo. (...)

Promover el progreso de la cultura y de la economía para asegurar a todos una digna calidad de vida. (...).”

El artículo 35.1 CE proclama que “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una

remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”. Estos derechos se contemplan en el contexto de un sistema en el que “Se reconoce el derecho a la propiedad privada y a la herencia” (artículo 33.1 CE), así como “la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado”, sin olvidar que “Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación” (artículo 38 CE). La “función social” de los derechos a la propiedad privada y a la herencia, en todo caso, “delimitará su contenido, de acuerdo con las leyes” (artículo 33.2 CE). Además, “Toda la riqueza del país en sus distintas formas y sea cual fuere su titularidad está subordinada al interés general” (artículo 128.1 CE).

Entre los principios rectores de la política social y económica (capítulo tercero del título I de la CE), se encuentra el conjunto de mandatos a los poderes públicos recogido en el artículo 40:

“1. Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo”.

2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”.

Estos mandatos constitucionales se vinculan a otros, de carácter semejante, aunque ubicados en el título VII de la CE, “Economía y Hacienda”, como los contenidos en el artículo 130, que también responden a la exigencia de que los poderes públicos se impliquen en la mejora y transformación de los diferentes sectores, que pasan por una formación profesional de calidad. La presencia del Estado en la aprobación de la legislación y la definición de las políticas económicas y sociales, de importancia sobresaliente en un Estado

social y democrático de Derecho, conduce en el artículo 131 CE, aquel que en su inciso final del apartado 2 determina la existencia del Consejo Económico y Social (CES) de España, y tras la asunción de competencias por las comunidades autónomas, conduce a la creación de los CES autonómicos (Ley 13/1990, de 28 de noviembre, del CES de Castilla y León), al diseño de los mecanismos para la planificación de la actividad económica general (artículo 149.1.13ª CE), tan en boga con motivo de los planes de reactivación, transformación y resiliencia para la superación de la crisis económica y social provocada por la pandemia de COVID-19.

En el citado artículo 27 CE se señala que “La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales” (apartado 2). Los poderes públicos, así las cosas, en un modelo donde la “enseñanza básica es obligatoria y gratuita” (apartado 4), “garantizan el derecho de todos a la educación, mediante una programación general de la enseñanza, con participación efectiva de todos los sectores afectados y la creación de centros docentes” (apartado 5). Ha de definirse a nivel estatal (artículo 149.1.1ª y 30ª CE), por ley orgánica además, pues se está ante el ejercicio de un derecho fundamental (artículo 81 CE), y dotarse con los recursos adecuados, un sistema educativo que contemple de forma adecuada los distintos niveles, con la participación en aspectos del desarrollo legal o reglamentario, según el caso, y con la ejecución de la legislación y la gestión en su territorio de las comunidades autónomas. Recuérdese que, en consecuencia, “El funcionamiento del Sistema Educativo Español se rige por los principios de calidad, cooperación, equidad, libertad de enseñanza, mérito, igualdad de oportunidades, no discriminación, eficiencia en la asignación de recursos públicos, transparencia y rendición de cuentas” (artículo 2 bis.4 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación).

La concepción constitucional de la educación como guía en el pleno desarrollo de la personalidad, con valores y principios democráticos, y en la adquisición de los conocimientos básicos y

especializados correspondientes a cada nivel y titulación, amén de las habilidades y competencias, se enriquece con otra dimensión, de origen constitucional también: la formación profesional. Se ha indicado ya cómo el derecho al trabajo está acompañado en el artículo 35.1 CE del derecho a la libre elección de profesión u oficio. La sociedad necesita, tanto para la Administración y la prestación de los servicios públicos, como para la gestión privada y la actividad empresarial, a través del trabajo por cuenta ajena y autónomo, en todos los sectores, incluida la economía social y la prestación de servicios del tercer sector de acción social, de personas formadas para el ejercicio con calidad y capacidad de innovación y adaptación a los cambios de las más variadas y emergentes dedicaciones profesionales.

El sistema educativo ha de contener y coordinar los currículos educativos y formativos para conseguir, de forma integrada, la educación en derechos, libertades y deberes democráticos, como personas y titulares del estatuto de ciudadanía, el aprendizaje para la vida personal, familiar y social, la adquisición de competencias y habilidades para el empleo, el emprendimiento y la actividad empresarial, con programas de empleabilidad en todos los niveles educativos y perfiles, y la “capacitación para el ejercicio de actividades profesionales, de cuidados y de colaboración social” (artículo 2.1.i de la Ley Orgánica 2/2006).

La formación profesional se dirige a la cualificación, entendida como la especialización necesaria, con la adquisición ordenada de conceptos y técnicas, de aptitudes y actitudes, de competencias y habilidades y, en fin, de las cualidades necesarias o adecuadas, para el desempeño de una actividad profesional o de un trabajo específico. El sistema educativo cuenta con enseñanzas ideadas expresamente para la formación profesional, así como enseñanzas artísticas profesionales (artículo 3 de la Ley Orgánica 2/2006). No puede olvidarse, además, que la referida capacitación profesional, entendida como fin institucional del sistema educativo, resulta predicable de la educación superior, incluidas, por supuesto, las enseñanzas universitarias, pues se halla entre las “funciones de la Universidad al servicio de la sociedad” la “preparación para el

ejercicio de actividades profesionales que exijan la aplicación de conocimientos y métodos científicos y para la creación artística” (artículo 1.2.b de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades).

Se entiende por formación profesional “el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales” (artículo 9 de la Ley Orgánica 5/2002).

La formación profesional y la capacitación para el ejercicio de una profesión u oficio ha dispuesto siempre de gran importancia. La aparición en el medievo de los gremios, concebidos como corporaciones formadas por los maestros, oficiales y aprendices de una misma profesión u oficio, regidas por ordenanzas o estatutos especiales (diccionario de la Real Academia Española), dio respuesta a la necesidad de ordenar los oficios y profesiones de aquel momento y, en especial, de propiciar la transmisión de los conocimientos y técnicas propios de los mismos. No es casual, por ejemplo, que con aquel esquema surgieran en la Europa medieval hasta las primeras universidades. En la actualidad, los cambios vertiginosos que se suceden en los ámbitos económico- productivo y social, también en la concepción y la prestación de los servicios públicos, exigen más que nunca la existencia de un sistema de formación profesional ágil y con gran capacidad de adaptación, que huya de rigideces, planteamientos escleróticos y de resistencias a la capacidad de reacción ante la demanda de nuevas competencias y cualificaciones profesionales.

Con todo, la formación profesional reglada o formal, que lleva a la obtención de títulos oficiales, supone una parte de un sistema más amplio. La definición del Sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral por la Ley 30/2015, de 9 de

septiembre, y la introducción de esta formación entre las políticas activas de empleo del Sistema Nacional de Empleo, regulado por el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, junto a la existencia de derechos laborales con tal fin y contratos de trabajo formativos (artículos 4.2.b, 11 y 23 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, TRLET, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), hacen que el sistema de formación profesional exceda el ámbito competencial propio de la Administración educativa, entrando en el relativo a la laboral, en los términos previstos en el artículo 149.1.7ª CE.

Las empresas y, en general, las entidades empleadoras requieren de un sistema capaz de facilitar, para su contratación, personas trabajadoras bien formadas, así como de ofrecer formación permanente o continuada, que permita la adaptación a los cambios en los puestos de trabajo, los métodos, los equipos, la fabricación de nuevos productos o la prestación de servicios renovados o innovadores y, siempre, la realización del trabajo de conformidad con las normas jurídicas y técnicas de prevención de riesgos laborales. Asimismo, el sistema facilitará tal formación a quienes presten servicios por cuenta ajena o creen su empresa como personas trabajadoras autónomas. El fomento de la consecución de formación, también por vías informales o mediante la experiencia laboral, debe verse acompañada de procedimientos que, amén de la expedición de los títulos oportunos tras la superación de los programas establecidos, posibiliten la certificación de las competencias y cualificaciones profesionales adquiridas.

La formación profesional constituye un valor para la empresa, que mejora la calidad en su actividad productiva y de prestación de servicios y potencia sus adecuadas adaptación e innovación, pero igualmente lo es para los trabajadores, puesto que incrementan su empleabilidad y su índice de emprendimiento, siempre que resulte posible acreditar real y fehacientemente las meritadas competencias y cualificaciones profesionales, definidas de esta manera en el artículo 4 del Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas

por experiencia laboral:

-La competencia profesional es “el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo. Las competencias profesionales se incluyen en las unidades de competencia de las cualificaciones profesionales”.

-La cualificación profesional es “el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral”. Recuérdese que estas “se recogen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y se acreditan en títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad”. Estos certificados, que “tendrán carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, sin que ello constituya regulación del ejercicio profesional, y serán expedidos por el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las comunidades autónomas”, configuran “un perfil profesional entendido como conjunto de competencias profesionales identificable en el sistema productivo, y reconocido y valorado en el mercado laboral” (artículo 2 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad).

La coordinación de las Administraciones educativa y laboral en esta materia es imprescindible, pero no resulta suficiente. La formación profesional requiere de la implicación y la iniciativa público-privada con las empresas y los sectores empresariales, así como de las organizaciones sindicales y empresariales, a través de la negociación colectiva, la participación institucional y el diálogo social. Completa el sistema el establecimiento de cauces de colaboración entre las autoridades y las empresas y los sectores, con la participación de las organizaciones, y, como consecuencia, la interacción del profesorado, los trabajadores cualificados de las empresas o entidades empleadoras y los trabajadores en formación (contratos formativos u otros de duración determinada e indefinidos) o los estudiantes, *stricto sensu*, mediante acuerdos de cooperación educativa con los centros de enseñanza. Se pronuncia, en este sentido, por ejemplo, el artículo 6 de la Ley Orgánica

5/2002: “Para el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional se promoverá la necesaria colaboración de las empresas con las Administraciones públicas, Universidades, Cámaras de Comercio y entidades de formación. La participación de las empresas podrá realizarse de forma individual o de modo agrupado a través de sus organizaciones representativas”. Así se puede hacer realidad la máxima de que “a trabajar se aprende trabajando”, en especial cuando se está ante una prestación con cualificación singular.

Sobresale como fórmula de colaboración entre el sistema educativo y las empresas la formación profesional dual, definida como “el conjunto de acciones e iniciativas formativas que, en corresponsabilidad con las empresas, tienen por objeto la cualificación profesional de las personas, armonizando los procesos de enseñanza y aprendizaje entre los centros educativos y los centros de trabajo” (artículo 42 bis de la Ley Orgánica 2/2006). Se presentan como instrumentos esenciales el contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje, cuyo objeto es “la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo” (artículo 11.2 TRLET), y los “proyectos de formación profesional dual en el sistema educativo, con la coparticipación de los centros educativos y las empresas, cuando no medie un contrato para la formación y el aprendizaje”, desarrollados ambos por el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre.

En nuestra Comunidad Autónoma ha de citarse el Decreto 2/2017, de 12 de enero, que “tiene por objeto regular la formación profesional dual del sistema educativo en la Comunidad de Castilla y León, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012 (...)”. Define la formación profesional dual como “el conjunto de acciones e iniciativas de formación profesional que, en corresponsabilidad con las empresas, tengan por objeto la cualificación profesional de las personas sin que medie un contrato para la formación y el aprendizaje y se lleven a cabo armonizando los procesos de

enseñanza y aprendizaje entre los centros educativos y los centros de trabajo”, y establece que “Será de aplicación en todos los centros educativos de titularidad pública o privada de la Comunidad Castilla y León que impartan ciclos de formación profesional” (artículo 1).

Más tarde, principalmente como consecuencia de la adaptación de las titulaciones oficiales universitarias y todas las consideradas de educación superior, aunque no se impartan en la universidad, al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), las nociones y categorías nacidas en el sistema de formación profesional se han extendido a la universidad. La regulación en su propio ámbito y en el sistema público de ciencia y tecnología de modalidades contractuales laborales formativas de personal docente e investigador, así como el diseño de programas interinstitucionales de promoción con sus personas tituladas del contrato de trabajo en prácticas (artículo 11.1 TRLET), se han convertido en líneas estructurales o estratégicas comunes. Más recientemente se ha consolidado la introducción de créditos prácticos (o *prácticum*) en grados y másteres, consistentes en “una actividad de naturaleza formativa realizada por los estudiantes universitarios y supervisada por las Universidades, cuyo objetivo es permitir a los mismos aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica, favoreciendo la adquisición de competencias que les preparen para el ejercicio de actividades profesionales, faciliten su empleabilidad y fomenten su capacidad de emprendimiento” (Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios), mediante la firma de convenios de cooperación educativa.

Con efectos de 1 de enero de 2021, se ha introducido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado en el artículo 11 TRLET un nuevo apartado 3 con otra modalidad de contrato de trabajo formativo, pendiente aún de desarrollo reglamentario: el “contrato para la formación dual universitaria, que se formalizará en el marco de los convenios de cooperación educativa suscritos por las universidades con las entidades colaboradoras, tendrá por objeto la

cualificación profesional de los estudiantes universitarios a través de un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco de su formación universitaria, para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el aprendizaje del trabajador”. Esta vía y, en cierta medida, el “doctorado industrial” (artículo 15 bis del Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado), amplían los principios y fines de la formación profesional dual a la educación superior, aspecto este que en Castilla y León dispone también de gran relevancia.

No puede considerarse, sin embargo, una novedad conceptual absoluta, pues lo que se pretende es la generalización del modelo. En España se mantiene con éxito el sistema de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, conocido en la sociedad fundamentalmente gracias a la formación de médicos y médicas especialistas por la “vía MIR”. El sistema de residencia goza de prestigio y efectividad y, en esencia, supone un modelo avanzado de formación profesional dual al más alto nivel. En la actualidad se sustenta en un contrato de trabajo formativo con naturaleza de relación laboral especial (artículo 2.1.j TRLET y Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud), así como en la regulación de la formación de los profesionales sanitarios contenida en el título II de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias.

Procede comentar a continuación las consecuencias altamente positivas de la formación profesional en la innovación y la calidad en el empleo. La coordinación y el conocimiento mutuo entre las empresas y el Sistema Educativo y, en concreto, la formación profesional y las universidades, contribuyen a incrementar y mejorar la creación y transferencia del conocimiento. El diseño y la puesta en marcha de programas formativos facilitan el contacto directo y el trabajo conjunto del personal docente e investigador y del personal cualificado de las empresas. Estos grupos, seguramente con orientaciones y perfiles distintos, se verán

obligados a actualizarse y a estudiar proyectos o propuestas innovadoras, a fin de cambiar o modernizar los procesos de producción y prestación de servicios, de introducir nuevos productos o servicios, así como de agilizar la adaptación eficiente a las transformaciones de las demandas y preferencias en los mercados, los equipos y la tecnología aplicable o los métodos de organización empresarial. Este trabajo conjunto se irradia a las personas en formación (estudiantes o personal de la empresa), que adquieren mayores y mejores conocimientos y que, en definitiva, sirven de estímulo, información y correa de transmisión de las ideas emergentes y de la propia innovación.

Se ha demostrado en la práctica que la formación empresarial así concebida actúa de agente dinamizador del intercambio intergeneracional, tan importante para el progreso empresarial, científico, técnico y tecnológico, y de la normalización, sin crisis indeseadas, del relevo en una plantilla preparada para el cambio y la innovación, la evolución de las funciones en los grupos profesionales y la reasignación de tareas en el contexto de la permanente respuesta a las vicisitudes de la demanda de bienes y servicios, presidida por una velocidad sin precedentes según las pautas imperantes en el diseño, la generación de necesidad en el cliente, la obsolescencia programada y las modas globalizadas.

El personal cualificado, tanto el docente e investigador, como el avezado en la organización y el trabajo de la empresa, se enfrenta en este marco a retos renovados y a la solución conjunta de problemas, por lo que están en condiciones de formar al futuro personal o al participante en programas de formación continuada, en fase de mejora o adaptación a dedicaciones innovadoras, con contenidos, competencias y habilidades totalmente actualizadas, hasta con anticipación a las empresas con las que compiten.

La inversión pública y privada en formación profesional se ha convertido en uno de los factores determinantes de la calidad y la productividad en la empresa. El desarrollo de los programas de calidad exige la incorporación de la formación del personal, actual y seleccionable en el futuro, de conformidad con los fines, valores

y objetivos específicos de la cultura propia de la empresa. Cuanto mayor sea el esfuerzo formativo de la empresa, sobre todo si se realiza en colaboración con la Administración y con el acuerdo o, al menos, la participación de la representación de los trabajadores, mayor será igualmente la cantera de la empresa para el adecuado relevo o, en su caso, ampliación de la plantilla.

Con la formación previa de los candidatos se facilita el proceso de selección de personas cualificadas, con el perfil requerido y conocedoras del acervo y las peculiaridades del modelo de organización y producción. Se abaratan de esta forma los costes de la captación de talento, se crea un círculo social de influencia y lealtad a la empresa y sus proyectos y se asegura la capacidad de respuesta ante cambios y reestructuraciones de los centros de trabajo y departamentos. Son incuestionables las externalidades positivas de la existencia de un modelo empresarial o, si la pequeña dimensión de la empresa lo aconseja, de sector de actividad o de base territorial, de formación y certificación de la cualificación profesional, sometida a unas planificación y evaluación estables.

La formación profesional atrae hacia las empresas el sistema universitario y el de ciencia y tecnología, principalmente de la mano de la vinculación del sistema de formación profesional y su decidida extensión, ya comentada, al ámbito de la educación superior y la I+D+i. Las posibilidades abiertas por la formación profesional dual en secundaria y universidad, así como el fomento de los doctorados industriales y de la celebración de contratos de investigación, innovación, asistencia y asesoramiento, al amparo del artículo 83 de la Ley Orgánica 6/2001, permiten combinar formación cualificada con decisiones empresariales, individuales, en el seno de programas institucionales o en colaboración, de transferencia de conocimiento (véase, por su relevancia, el programa *t-cue* de la Junta y las Universidades de Castilla y León) y de aplicación de resultados de I+D+i.

En definitiva, tanto la selección del personal adecuado y la captación y retención de talento, como la dotación de resortes útiles para la modernización de procesos, productos y servicios, la

innovación, la adaptación ágil, el emprendimiento y la garantía de la productividad, encuentran un aliado insustituible, eficiente y eficaz en la formación profesional. Si siempre resulta prioritaria esta suerte de decisiones, aún lo es más en la coyuntura actual, centrada en la superación de las graves consecuencias de la crisis del coronavirus, en la que la reactivación y la transformación del modelo económico-productivo, en la línea fijada por la Agenda 2030 de Naciones Unidas para el desarrollo sostenible, el Pacto Verde Europeo y los planes europeos, nacionales y autonómicos para la reconstrucción económica y social, coherentes con los fondos *Next Generation* y otros. Contempla, por consiguiente, el “Plan de transformación, recuperación y resiliencia”, aprobado por el Consejo de Ministros, para su remisión a la Comisión Europea, el 27 de abril de 2021, la necesidad de un documento dedicado a una “Alianza por la Formación Profesional: una estrategia de país”, presentado el pasado 24 de mayo por la Sra. Ministra de Educación y Formación Profesional, doña Isabel Celaá Diéguez, a los interlocutores sociales a nivel estatal y otras organizaciones y entidades.

El incremento del valor del capital humano y del conocimiento, en el contexto globalizado contemporáneo, abunda claramente en los argumentos esgrimidos sobre la relevancia de la formación profesional previa y para el empleo y en el entorno laboral. Nunca antes se ha considerado tan rentable la inversión en una plantilla estable y bien formada, capaz de abordar retos desde una cultura de empresa bien diseñada, de generar procesos y soluciones a través de la I+D+i y de incorporar con normalidad y rapidez tales innovaciones. El empleo de calidad y el cuidado en la elección de las modalidades de contrato, en la negociación colectiva, en el cumplimiento cabal de la legalidad laboral y de seguridad social, en el seno de una cultura empresarial de *compliance*, implicación de los trabajadores y responsabilidad social, y en la convivencia intergeneracional y el inevitable relevo por edad y otros factores, desembocan en la estabilidad en el empleo y la valorización de los vínculos laborales frente a una rotación incontrolada y generadora de conflictos y costes.

Antes de finalizar, expreso la disposición del CES de Castilla y León a colaborar con la Consejería de Educación en el impulso de sus relevantes e innovadores planes, programas y proyectos en materia de formación profesional y de creación y transferencia del conocimiento. Manifiesto mi agradecimiento a la Excm. Sra. Consejera de Educación de la Junta de Castilla y León, doña Rocío Lucas Navas, y al Ilmo. Sr. Director General de Formación Profesional, Régimen Especial y Equidad Educativa, don Agustín Francisco Sigüenza Molina, por su invitación para intervenir en esta importante, y no menos interesante, jornada sobre este asunto transcendental. Felicito a la prestigiosa revista “Castilla y León Económica”, que celebra en 2021 su vigésimo quinto aniversario, por la acertada colaboración en la organización. Y doy las gracias a ustedes por su atención y participación en estas sesiones.

Muchas gracias.