

RESPUESTAS AL DESEMPLEO

LA FORMACIÓN DUAL
Y LA GENERACIÓN DE
EMPLEO JUVENIL**SANDALIO GÓMEZ**

Profesor Emérito de
Dirección de Personas en
las Organizaciones, IESE

Ante el problema que representa el desempleo juvenil en Europa, es necesario conseguir un sistema educativo que prepare a los jóvenes de acuerdo a las necesidades de la empresa. La Formación Profesional dual, que combina la teoría con la práctica, puede facilitar la incorporación laboral y aportar ventajas a las empresas.

ECONOMÍA • EDUCACIÓN • CREACIÓN DE
EMPLEO • FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

El desempleo juvenil en Europa se ha convertido, con la crisis económica, en un grave problema a resolver, aunque en cada país se ha vivido con distinta intensidad en función de la tasa de paro, del grado de implantación de la formación dual, del apoyo de los interlocutores sociales y del prestigio social de la Formación Profesional. Mientras en los países del centro de Europa la tasa de paro juvenil crecía un 3%—excepto en Alemania—, en España se alcanzaba un 50%. Además de contar con una tasa de paro general de un 26%, en el país no se daban ninguna de las circunstancias antes mencionadas para favorecer el empleo juvenil.

El sistema educativo español carece de una línea argumental que transmita seguridad y coherencia. Demasiados cambios de rumbo según el color político de los Gobiernos que solo pueden provocar desconcierto y desorientación en uno de los principales pilares de la sociedad. Es un problema que tiene raíces estructurales, y exige una respuesta adecuada para conseguir un sistema educativo que prepare a los jóvenes de acuerdo a las necesidades del mundo empresarial, que actualice los requisitos curriculares y que ofrezca una formación práctica que los capacite para incorporarse al mercado de trabajo y puedan sentirse útiles a la sociedad.

Es necesario recuperar la empleabilidad de la generación de la crisis y, sobre todo, crear las circunstancias para que su situación no se vuelva a repetir en el futuro. Una de las consecuencias de la falta de una política educativa adecuada a la realidad es la poca estima y reconocimiento social de la Formación Profesional, que se considera como la última opción para aquellos que no pueden superar el Bachillerato y menos aún los estudios universitarios. Al mismo tiempo, tampoco ha logrado ganarse el prestigio necesario en el mundo empresarial.

CON MIRAS A EUROPA

● La Formación Profesional necesita de una mayor coordinación entre el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y el Ministerio de Empleo, y una mayor cercanía entre la empresa, los centros de formación y la Universidad, como sucede en la mayoría de los países de Europa, en los que esa unión ha sido la base que les ha permitido combatir con mayor eficacia el desempleo juvenil. Hay que recordar que la media europea se sitúa ligeramente por encima del 10% y en Alemania no llega al 8%. Para alcanzar el nivel europeo, la Formación Profesional dual en España debe contar con el impulso que ha recibido de la reforma laboral del 2012, con las medidas posteriores que el Gobierno ha ido adoptando y con un cambio de actitud de los agentes económicos y



sociales, que son los verdaderos protagonistas de la creación de empleo.

¿EN QUÉ CONSISTE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL?

● Ante todo, hay que insistir en la importancia de conseguir una formación que responda a las necesidades reales de presente y futuro de las empresas y de las instituciones, en un mundo cada vez más tecnificado, exigente y en continuo desarrollo. Los cambios y los avances tecnológicos se suceden cada vez a mayor velocidad y, en consecuencia, se necesita

una mayor preparación de los jóvenes para responder a los retos del “saber”, es decir, para adquirir los conocimientos teóricos suficientes puestos al día, y para “hacer”, es decir, para llevar esos conocimientos a la práctica, en aquellas especialidades que se demandan. Es ahí donde adquiere toda su importancia la Formación Profesional dual, porque combina la teoría con la práctica y, además, prepara al joven para incorporarse a la realidad laboral y social de la empresa.

Alemania y Suiza son la cuna de la formación dual, que acerca a los

ES IMPORTANTE QUE EL EMPRESARIO CONTRIBUYA A LA SOLUCIÓN DE UNO DE LOS PROBLEMAS MÁS GRAVES QUE TIENE NUESTRA SOCIEDAD: LA FORMACIÓN DE LOS JÓVENES Y SU INTEGRACIÓN EN EL MUNDO EMPRESARIAL

jóvenes al empleo a través del inicio de una auténtica relación laboral. Ahora bien, la formación dual admite distintas interpretaciones y formas de llevarse a cabo, en función del lugar donde se realizan las prácticas, el porcentaje del tiempo dedicado a la parte teórica y a la parte práctica y, en especial, por el nivel de relación formal que se establece con la empresa durante el período formativo. Veamos algunas de ellas:

1 La iniciativa parte del centro educativo, que es el que busca y selecciona a los alumnos y se encarga de tener sus propias instalaciones o, en su caso, establece la relación con las empresas en las que los alumnos van a realizar las prácticas. La relación formal se establece a través de la matrícula con el centro educativo y de las becas con la empresa que los recibe en los períodos de aplicación práctica de sus conocimientos.

No resulta fácil encontrar la fórmula de aprovechar al máximo, desde el punto de vista social y técnico, esos cortos períodos de tiempo en los que se trasladan a las empresas, porque se necesita una gran coordinación con el centro para adaptar la formación recibida al trabajo concreto a realizar. En esta tarea, el papel de los tutores en la empresa y el centro resulta fundamental.

Esta modalidad hay que apoyarla y potenciarla con decisión, en efecto, pero se debe superar la difícil conexión entre la formación teórica recibida con base en los requisitos curriculares marcados por el Ministerio de Educación y la especialidad concreta a desarrollar en la empresa, y no siempre resulta sencillo. La implicación de la empresa se consigue de forma colateral y, muchas veces, forzada, jugando el papel de mero receptor, lo que impide lograr de forma plena los objetivos y la satisfacción de todos los implicados en el proceso de formación.

2 La iniciativa del proceso formativo parte de la empresa, que es la que busca y selecciona a los alumnos y establece con ellos una relación contractual, como es el caso de Alemania. La base de esta fórmula es la relación

contractual que establece la empresa, que en el caso de España se realiza a través del contrato de Formación y Aprendizaje, y que representa una alternativa estratégica para la formación de su plantilla.

La implicación de la empresa en este supuesto es total desde el inicio. El porcentaje de tiempo dedicado al trabajo práctico es mayor porque desempeña un puesto de trabajo concreto, se realiza una integración social más completa y la formación teórica se adapta de manera concreta a la especialidad, complementando la que pueda marcar curricularmente el Ministerio de Educación. Con ese propósito, y para facilitar la coordinación entre conocimientos teóricos y prácticos, el Ministerio de Empleo ha creado los denominados “Certificados de Profesionalidad”, títulos con reconocimiento oficial, que son más flexibles, permiten incorporar especificaciones propias de cada empresa y sirven de camino para completar los requisitos del título de Formación Profesional.

La implicación de la empresa en el proceso permite ofrecer una formación completa y ajustada a sus necesidades, seleccionar a los mejores candidatos y lograr un grado de identificación muy elevado con estos. Si se añaden las ayudas concedidas por los Gobiernos en forma de importantes bonificaciones del coste de la Seguridad Social de este tipo de contratos, sin perder ninguno de sus derechos, y las ayudas de diverso tipo que conllevan, representan una gran oportunidad para las empresas. Se forma a los jóvenes, se facilita su acceso al mercado laboral con una base contractual y se consigue de forma natural la renovación de las plantillas. La formación teórica se puede impartir en los centros de formación ya existentes con los que la empresa establezca una colaboración permanente o, en el caso de que el tamaño de la empresa lo justifique, constituir un centro propio dentro de la misma empresa. Así, la formación puede estar dirigida a obtener los “Certificados de Profesionalidad” o a obtener directamente los títulos de Formación Profesional.

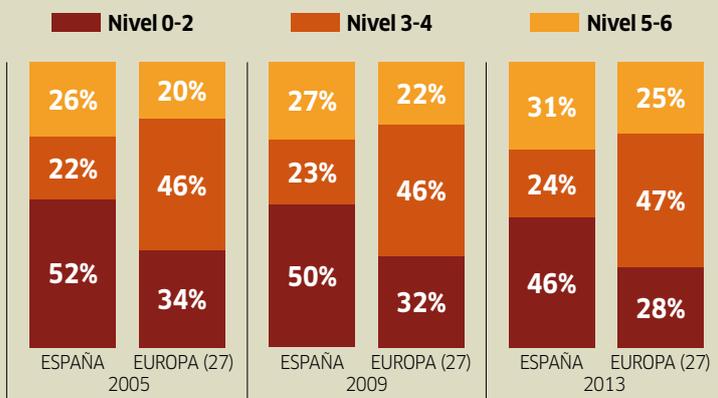
DIFICULTADES A SUPERAR

● El tejido empresarial español
● presenta unas características peculiares que hacen difícil llevar a la práctica la Formación Profesional dual en cualquiera de las fórmulas mencionadas. El tamaño medio de las empresas es menor que en otros países y la dispersión geográfica plantea problemas importantes a resolver para desarrollar este tipo de formación. Un análisis de las posibles soluciones nos llevan a fórmulas de colaboración entre empresas pequeñas y medianas de un mismo sector y ámbito geográfico, que establezcan contacto con centros que estén preparados para ofrecer a los candidatos la formación profesional dual que necesiten, con los medios adecuados para ello, incluidos los métodos de formación *online*, que solucionan, en gran parte, el problema de los desplazamientos.

Las políticas de empleo están transferidas a las comunidades autónomas, y cada una de ellas decide con criterios distintos la forma de concretar la Formación Profesional dual, lo que genera desconcierto, especialmente a las empresas con centros de trabajo en varias comunidades. Una mínima coordinación entre ellas, bajo la dirección del servicio público de empleo (SEPE) a nivel estatal, sería muy aconsejable, daría más seguridad a todos los actores y facilitaría su aplicación.

Los sindicatos mantienen una postura crítica con las modalidades de contratación juvenil, tanto con el contrato de Formación y Aprendizaje como con el contrato en prácticas para recién graduados. En su opinión, porque son discriminatorios, tienen carácter temporal y generan incertidumbre a los jóvenes. Para ellos, son contratos precarios. En la Reforma Laboral de 1994 los tildaron de contratos “basura” por su falta de protección social, pero una vez conseguido su propósito, no se deciden a verlos como lo que son: una oportunidad para los jóvenes de acceder al primer empleo, de empezar a cotizar y asegurar no solo sus derechos sociales, sino incluso, dado el sistema de pensiones que tenemos, asegurar los derechos de los mayores.

NIVELES DE FORMACIÓN EN ESPAÑA Y LA UNIÓN EUROPEA (27)



En las empresas existe precaución a la hora de establecer una relación contractual y prefieren utilizar becas y convenios especiales, no solo con los contratos de Formación y Aprendizaje, sino incluso con los ya recién graduados, con los que solo cabe el contrato en prácticas. Es un prejuicio falso que habría que eliminar, derivado del miedo a la legislación y a la protección del trabajador. En realidad, el contrato de Formación y Aprendizaje resulta beneficioso para la empresa, porque consigue una formación de los jóvenes adaptada a sus necesidades reales, a un menor coste y sin indemnización al término del contrato, cuya duración es de uno a dos años en el caso del contrato en prácticas para recién graduados y de uno a tres años en el de Formación y Aprendizaje.

Es importante que, en aras de la responsabilidad social corporativa, el empresario contribuya a la solución de uno de los problemas más graves que tiene nuestra sociedad, que no es otro que el de la formación de los jóvenes y su integración en el mundo empresarial, a la que ayuda de manera especial la Formación Profesional dual. Las empresas deben dar un paso decidido hacia adelante y demostrar el papel clave que juegan en la realidad económica y social del país en la formación de los jóvenes y demostrar de forma contundente que la contribución del empresario resulta decisiva para consolidar el crecimiento y la generación de empleo.

Fuente: Eurostat y elaboración propia. Hasta primaria (0-2), hasta secundaria y educación media (3-4), hasta educación superior y doctorado (5-6).