

EL RECUADRO

La aprobación reciente del Real Decreto 1529/2012 para establecer las bases de la formación profesional dual en España es una medida de gran trascendencia en un contexto socio-económico como el actual, en el que nuestro país despunta en la UE, junto a Grecia, como líder en desempleo juvenil, con una tasa superior al 50%, acompañada de los no menos preocupantes altos índices de abandono escolar temprano y baja cualificación de los jóvenes.

La implantación progresiva de la formación dual en España es una buena decisión que debe ser acogida de forma positiva como factor clave para mejorar las competencias y empleabilidad de los jóvenes y la competitividad de nuestras empresas, aunque, atendiendo a su regulación, la valoración de la norma no sea, en términos generales, tan satisfactoria.

En primer lugar, llama la atención que se ignore la importancia y calado que tiene la introducción en nuestro país de un modelo de formación profesional dual, pues sólo así se entiende que no haya sido objeto de un desarrollo legal específico. Al contrario, su regulación se acomete conjuntamente con el desarrollo del contrato para la formación y el aprendizaje, al amparo de un mismo instrumento normativo.

El hecho de que la misma norma contemple esta "doble vía" de acceso al sistema para los jóvenes de entre 16 y 25 años, genera confusión de forma innecesaria, por ejemplo al posibilitar que los alumnos reciban becas por parte de las empresas y/o Administraciones educativas en el marco de la formación profesional dual, y establecer, a la vez, que la retribución de los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje no pueda ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Ambos sistemas podrían resultar así más contradictorios que complementarios y, en todo caso, apelando a la debida coordinación normativa, hubiera sido deseable (y más acorde con la realidad de nuestras empresas) conectar la llamada "formación profesional dual" con la "formación en alternancia" regulada por el Real Decreto 395/2007, en la que se integran las acciones formativas de los contratos para la formación y los programas públicos de empleo-formación, permitiendo al trabajador compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo.

En contraste con la prolija regulación del nuevo contrato para la formación y el aprendizaje en dicha norma, que, por otro lado, no sólo mantiene sino que aumenta las rigideces que hicieron del anterior "contrato para la formación" un modelo poco utilizado por las empresas, el tratamiento del modelo de formación profesional dual que pretende implantarse en España resulta demasiado genérico e insuficiente, evidenciando, además, un cierto desconocimiento de esta figura por parte del Gobierno.

Así, por ejemplo, que la norma tenga por objeto establecer, como alternativa al contrato para la formación y el aprendizaje, el marco para el desarrollo de proyectos de formación profesional dual en el sistema educativo basados en la coparticipación de los centros educativos y las empresas y, sin embargo, no recoja disposición alguna en relación a la financiación del sistema, aspecto esencial de la medida, no parece muy consistente.

En todo caso, es evidente que la formación profesional dual no es la panacea para solucionar el problema antes señalado del desempleo juvenil, pero constituye una herramienta útil que puede contribuir en buena medida a enfrentar dicho problema. La experiencia de países como Alemania, Austria, Dinamarca u Holanda, donde la formación dual viene desarrollándose con éxito desde hace años, y que cuentan con las tasas de desempleo juvenil más bajas de la UE (en ningún caso superior al 15%), así lo demuestra.

Hay que tener presente, eso sí, que España cuenta ya con un sistema de formación profesional en cierta medida "dual", ligado al mundo productivo a través de diferentes vías (Consejo de la Formación Profesional, Instituto de Cualificaciones o realización del módulo de FCT), por lo que más que implementar el modelo alemán, se trata de "adaptar" dicho modelo a nuestro contexto socio-económico.

Sobre todo en lo que concierne a la mejora y profundización de la conexión existente entre la realidad empresarial (con gran predominio de Pymes y micro-Pymes) y la escolar en nuestro país, donde, como punto de partida, hay que señalar que tanto los sucesivos Gobiernos del Estado como el resto de Administraciones Educativas y de Trabajo, han tardado más de 15 años en actualizar los currículos de las enseñanzas profesionales, sin respetar el compromiso adquirido de acometer su actualización de forma automática cada 5 años.

Un sistema educativo eficaz y eficiente es básico como premisa para el buen funcionamiento del mercado de trabajo.

En este sentido, la participación y liderazgo de las organizaciones empresariales en la gobernanza y desarrollo de la formación profesional dual, diseñando el contenido curricular y gestionando su adaptación periódica a las necesidades del sistema productivo, será clave para evitar que se generen cargas excesivas para las empresas y garantizar el éxito de la medida.