

EL RECUADRO

La encuesta de población activa (EPA) del primer trimestre del año reflejó una tasa de paro juvenil del 41,6%. Este dato apunta a una cierta mejoría con respecto a años recientes en los que el nivel de desempleo de dicho colectivo se situó por encima del 50%. Sin embargo, sigue siendo una cifra alarmante, que no puede esconder la preocupante realidad de que el desempleo juvenil en España es aún un problema por resolver.

Parece claro, en ese sentido, que la Formación Profesional Dual sería la respuesta más lógica y eficiente para hacer frente a ese reto, como muestra la experiencia internacional. No en vano, una de las causas que dificulta el acceso de los jóvenes a su primer empleo es la ausencia de una experiencia práctica laboral desarrollada en un contexto productivo real. Sin embargo, actualmente la Formación Dual en España (FPD) presenta aún mucho margen de desarrollo y mejora.

Por un lado, porque ésta continúa siendo una alternativa desconocida para muchas compañías, en un país como el nuestro, donde el tejido productivo está formado en casi un 98% por empresas de reducido tamaño. Por otro, precisamente el reducido tamaño de nuestras empresas es un factor muy condicionante que provoca que, entre las empresas que pueden tener conocimiento acerca de este tipo de formación, sean muy pocas las que realicen Formación Dual. Un buen número de empresas no tienen claro cuáles son los beneficios de la FPD. Otras muchas no encuentran tiempo o recursos para ello.

Urge, pues, articular mecanismos para la incorporación de las PYMEs a la FPD y dar un mayor impulso a esta realidad, estableciendo dotaciones presupuestarias tanto para la sensibilización y difusión del modelo entre nuevas empresas como para la orientación, el apoyo e incentivación a las empresas que participen en modelos colaborativos de FPD, pues éstos son la clave y el factor fundamental de esta Formación, especialmente para las PYMEs. Así ha quedado demostrado en Alemania, donde la reforma de la Ley de Formación Profesional acometida hace 5 años, que amplió las opciones en materia de formación, introduciendo expresamente la formación dual colaborativa como método de formación legítimo, contribuyó en buena medida a fortalecer su sistema de Formación Dual.

Las Organizaciones Empresariales bien pueden constituirse como "estructuras intermedias" que colaboren en el correcto desarrollo de la FPD, sirviendo de nexo entre las empresas, los centros de formación, los aprendices y las propias administraciones. Asimismo, las Organizaciones Empresariales también podrían contribuir en gran medida a superar, en el marco del Diálogo Social, la ambigua y deficiente regulación actual de la Formación Profesional Dual en nuestro país, para adaptarla a las necesidades competenciales y organizativas de las empresas.

En casi todos los casos de éxito, la FPD se basa en la actuación de los Interlocutores Sociales y, cuanto menos, tiene carácter tripartito. Tomando de nuevo el caso alemán como ejemplo, el Gobierno, federal o territorial, junto a los empresarios y los sindicatos, sustentan la planificación, diseño, financiación, gestión, seguimiento y evaluación del sistema en ese país.

Los empleadores son, además, los encargados de iniciar el proceso de revisión de perfiles ocupacionales existentes, o de desarrollar perfiles nuevos, en los cuales se basan las formaciones y la validación de las cualificaciones... En España, hay sectores que, a través del Diálogo Social, podrían perfectamente asumir esa función, pues éstos saben como nadie el tipo de cualificaciones que requieren.

Bajo esta misma filosofía, los Interlocutores Sociales, podrían (y deberían) igualmente contribuir a mejorar la regulación del contrato para la Formación y el Aprendizaje, vía de desarrollo de la formación dual en el ámbito laboral que, tal y como está formulada actualmente, hace muy difícil su realización en las empresas, por sus rígidos requisitos y la carga burocrática vinculada al seguimiento del contrato.

Mientras la normativa que desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y establece las bases de la formación profesional dual en nuestro país disponga que, para dicho contrato, no se podrán realizar trabajos nocturnos, ni trabajos a turnos, como piden las empresas, iniciativas como la recientemente anunciada por la Ministra de Empleo y Seguridad Social, de ofrecer una ayuda de 430 Euros para jóvenes desempleados y sin formación vinculada al Sistema de Garantía Juvenil, no serán más que meras ocurrencias insustanciales.

La contribución de las Organizaciones Empresariales en este ámbito sería, en definitiva, un buen ejemplo de cómo impulsar la colaboración público-privada en España. Ello podría contemplar también el establecimiento de marcos de colaboración estratégica con varios Sectores productivos, que pudiesen servir como experiencia piloto y referente en la implantación y desarrollo de este tipo de formación en nuestro país.

En Alemania, los recursos económicos se basan justamente en la colaboración público-privada, y proceden en parte de los presupuestos generales y, en la parte fundamental, de las propias empresas, que invierten de forma voluntaria en el sistema porque éste responde a sus necesidades y se ajusta a la organización del trabajo y a las condiciones laborales acordadas.

Lo mismo sucede en el caso suizo y en cualquier sistema dual que se analice. La convergencia del interés público y privado, así como la adaptación a las necesidades competenciales y organizativas en los centros de trabajo es la base del sistema dual y la clave de su éxito, al margen del tamaño de las empresas participantes. Por esa importante senda deberemos, pues, adentrarnos y tratar de avanzar en nuestro país.