



El Consejo de Ministros ha dado luz verde estos días atrás a la aprobación del Plan Anual de Políticas de Empleo (PAPE) para 2018, que había sido acordado en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales del pasado mes de diciembre.

Entre otros objetivos estratégicos, el Plan Anual de Empleo para este año incluye la activación y mejora de la empleabilidad de los jóvenes, el fomento del empleo como principal instrumento de inclusión social, el impulso de la formación, o la mejora del desempeño de los Servicios Públicos de Empleo, a fin de desarrollar los objetivos previamente descritos en la recientemente aprobada también Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020.

Si bien el desarrollo del capital humano (y, por tanto, su cualificación profesional) ocupa un lugar destacado en el nuevo Plan de Empleo – como no podría ser de otra manera tratándose de un reto mayúsculo que España debe atender urgentemente –, hay, sin embargo, tres aspectos relevantes que, podrían haberse visto plasmados de forma más explícita en el nuevo PAPE, todos ellos interrelacionados:

En primer lugar, más allá del factor ‘empleo’, hubiera sido deseable vincular dicho Plan anual a una perspectiva más global de competitividad, en línea con el enfoque que otros países desarrollan y desde el que Bruselas apremia a nuestro país a avanzar. La formación es un factor clave de competitividad, y la contribución empresarial deviene mucho más crítica cuando éste se concreta realmente como objetivo instrumental articulado en medidas concretas, en lugar del ‘voluntarista’ enfoque que se aprecia en el PAPE.

En segundo término, llama la atención que el Plan anual de Empleo de un país como España cuyo tejido productivo está formado en casi un 98% por empresas de reducido tamaño, siendo tan condicionante este factor, no contemple un enfoque más adecuado que dé respuesta a las necesidades reales de las PYMEs y micro-pymes y que permita llevar a cabo las acciones previstas en la misma.

En tercer lugar, ahondando en los dos aspectos anteriores, se echa en falta en el PAPE 2018 un mayor desarrollo de la dimensión sectorial, de nuevo abordada de forma más bien programática y no tanto a través de medidas concretas que ayuden a reforzar la parte instrumental del propio Plan de Empleo y posibiliten así que éste sea realmente eficaz.

Un ejemplo claro de esta última afirmación lo constituye la Formación Profesional Dual, que es la respuesta más lógica y eficiente para reducir el desempleo juvenil, 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, su regulación actual en España es ambigua y deficiente, y debería adaptarse a las necesidades competenciales y organizativas de las empresas.

Pues bien, los sectores podrían contribuir a lograr una verdadera y mejor formación dual en nuestro país, adaptada a la realidad de sus empresas, que superara así el factor condicionante del tamaño de las mismas. También los Sectores podrían ayudar a mejorar la regulación del contrato para la Formación y el Aprendizaje, vía de desarrollo de la formación dual en el ámbito laboral que, igualmente, 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.

Ahí es donde habría que poner el foco, más que en medidas como la recientemente aprobada partida presupuestaria, financiada con fondos europeos, para ofrecer un bono de garantía juvenil como ayuda económica de 430 Euros para el contrato de formación, que complementa la retribución de los jóvenes que consigan un contrato de formación y aprendizaje.

No son los únicos ejemplos de temas esenciales en los que, desde el punto de vista normativo, los Sectores productivos podrían (y deberían) contribuir. Además de la FP dual y del contrato para la Formación y el Aprendizaje, los diferentes Sectores y sus empresas podrían realizar aportaciones más que interesantes en el marco de los procesos de acreditación de competencias profesionales (cuya regulación actual es también sumamente rígida, burocrática y costosa, prácticamente impracticable y desvinculada del tejido empresarial).

También en relación con la detección de necesidades formativas (por ejemplo mediante la implementación de un observatorio de ocupaciones tripartito y paritario basado en el Diálogo Social, similar a los que exitosamente están funcionando en diferentes Sectores productivos en Francia), que dé respuesta a objetivos de la Agenda Europea de Capacidades de los que la propia Estrategia de Activación para el Empleo que sustenta el nuevo PAPE se hace eco (relacionados con las competencias digitales, con la mejora de la información estratégica sobre capacidades en los Sectores económicos, o con la recopilación de datos de carreras profesionales...).

Incluso también, los Sectores productivos podrían participar en la ya comprometida puesta en marcha en España de un modelo similar a la “mochila austriaca”, que, de hecho, sólo resultaría factible si se articula a través de la negociación colectiva de ámbito sectorial.

En definitiva, la competitividad como objetivo instrumental concreto, el vector de la PYME y la dimensión sectorial definida en el establecimiento de marcos de colaboración estratégica con determinados Sectores productivos que sirvieran como experiencia piloto en el trabajo sobre los temas apuntados, y otros que pudieran igualmente identificarse, son elementos clave que deberían recogerse como pilares de los Planes anuales de Empleo en nuestro país.

En efecto, Sectores importantes y representativos como el del Metal, cuentan con información privilegiada para prever a corto/medio plazo las necesidades reales de sus empresas (sea cual sea su tamaño), por lo que su colaboración, ajustada eso sí al margen de ejecución autonómica previsto en la Ley de Empleo, dotaría a estos Planes anuales de Empleo de un enfoque mucho más realista, pragmático y eficaz, que posibilitaría una verdadera activación para el empleo.

***La dimensión sectorial: Clave para la eficacia del plan anual de empleo***