

## LA IMPORTANCIA DE AUNAR LA FORMACIÓN A LAS NECESIDADES DE LAS EMPRESAS

Ponencia pronunciada por Javier López Mora, Secretario General de CIERVAL, en el Seminario Internacional INNOTECS 2016: *“How to attract more (young) students in technical Studies (and how to fill in the gap between school and company)”*, Valencia, 26 de octubre de 2016.

**Autores:** Javier López Mora, Secretario General de CIERVAL  
Paula Nebot, Responsable de Proyectos Europeos de CIERVAL

El problema que sirve de punto de partida al Seminario Internacional Innotecs 2016 es el alto desempleo juvenil existente en muchos países europeos, entre los que, desgraciadamente, se encuentra España liderando el ranking tras Grecia, con un 46,5% de los menores de 25 años en situación de desempleo.

Es cierto que, en el último bienio 2013-2015, la tasa de empleo juvenil ha crecido 1,4 puntos en España y 1,2 puntos en la Unión Europea, y la tasa de paro ha descendido, respectivamente, 8,7 y 3,7 puntos, pero se trata de una mejora, en todo caso, insuficiente. Hablamos de un problema que, de no adoptarse medidas eficaces para incrementar la empleabilidad, corre el riesgo de enquistarse y alcanzar un punto de no retorno. Esto implicaría el mantenimiento de un elevado desempleo estructural, de manera que, ante un escenario de cambios en la economía, se producirían desajustes entre la oferta y la demanda, en especial en materia de competencias y cualificaciones, que obstaculizarían la creación de empleo.

En España se calcula que el porcentaje de lo que llamamos “ni-ni” es absolutamente alarmante. Según datos de la OCDE, en el año 2015, el 22,7% de los jóvenes españoles entre 15 y 29 años ni estudiaban ni trabajaban. Este porcentaje supera en casi ocho puntos la media de los países industrializados. En total, la OCDE calcula que hay 40 millones de jóvenes en esta situación en el mundo. En España se han intentado adoptar medidas para poner remedio a este problema como, por ejemplo, la puesta en marcha en el año 2014 del Sistema Nacional de Garantía Juvenil que, entre otros objetivos, pretendía contar con un registro de estos “ni-nis” para que pudieran recibir una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas en el plazo de cuatro meses. No obstante, la iniciativa no tuvo los resultados esperados sobre todo por el elevado número de jóvenes en esta situación. ¿Qué es lo que falla? ¿Por qué no somos capaces de dar salida a estos jóvenes en el mundo laboral?

Uno de los factores que influye en el alto desempleo juvenil ha sido la caída de la demanda como consecuencia de la crisis y la elevada temporalidad, ya que cuando las empresas tienen problemas y no queda más remedio que realizar despidos, normalmente los principales afectados son los temporales o contratados más recientemente, esto es, los más jóvenes. Pero hay otro factor decisivo y es que la formación de los jóvenes no se adecua al mercado de trabajo, existiendo una gran brecha entre las necesidades de las empresas y las capacidades que están adquiriendo los jóvenes estudiantes.

Los alumnos españoles reciben muy poca formación y orientación a la hora de elegir las profesiones que desean desarrollar en el futuro. En España hay un importante desajuste formativo, ya que la formación media es muy baja mientras que la alta es la más elevada de Europa. Hay muchos más universitarios de los que demanda el mercado y hay un hueco muy importante en la FP que no se llena, en parte, por una estigmatización absurda de estos estudios en la sociedad española, que tiende a considerar que los que eligen la educación profesional carecen de capacidad intelectual suficiente para cursar estudios superiores. Nada más lejos de la realidad y de la mentalidad del resto de Europa. Precisamente, la formación profesional siempre se ha caracterizado por su versatilidad, porque se va adaptando permanentemente a las necesidades de la empresa y del mercado laboral.

Conscientes de esto, en el año 2015 se aprobó en España el *Real Decreto Ley 4/2015 para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral*, que supuso la puesta en marcha de un nuevo modelo que pretendía consolidar en el sistema productivo una cultura de formación profesional. En el mismo se introdujeron muchos aspectos novedosos, algunos de los cuales eran aspectos sustanciales que fueron polémicos y no contaron con el respaldo de los interlocutores sociales, aprobándose la norma sin el apoyo de estos. Por otro lado, se dio un nuevo impulso a la FP Dual, en su vertiente vinculada al mercado de trabajo, regulándose los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje.

Desde las organizaciones empresariales hacemos una apuesta clara y decidida por la Formación Profesional Dual, un modelo que está arraigado en países como Suiza, Alemania o Austria, que proporciona a los estudiantes formación en la propia empresa y un contacto con la realidad laboral, lo que aumenta su empleabilidad. Pensamos que en el desarrollo de esta FP Dual es donde más deben aunar sus esfuerzos los centros de formación y las empresas para trabajar conjuntamente, ya que de esta manera se aumenta las oportunidades de futuro de los jóvenes y se mejora la transición entre los entornos escolares y el mundo laboral. No en vano, mientras que en los países que han desarrollado la formación dual la tasa de paro juvenil no llega al 10%, en España supera ampliamente el 40% antes comentado.

Por este motivo, desde la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), se está trabajando intensamente en la promoción entre las empresas y, especialmente las pymes, de este modelo, para lograr que se consolide al mismo nivel que en otros países europeos. Concretamente, CEOE forma parte de la Alianza para la FP Dual y el *Global Apprenticeships Network (GAN)* y lidera el Proyecto Europeo *Dual Training (Dual-T)*, cuyo objetivo es la transferencia de buenas prácticas en los países que lo han implementado en Europa.

La FP Dual, y por ende el aprendizaje, supone ventajas para todos los actores implicados: a los jóvenes les proporciona experiencia profesional e incrementa sus probabilidades de encontrar un empleo en el futuro; las empresas se benefician del trabajo de los aprendices, lo que compensa la inversión de la empresa en el aprendizaje y les permite conocer a un potencial futuro empleado; finalmente, los

gobiernos nacionales se benefician de un mayor compromiso empresarial en los sistemas de formación profesional dual, lo que implica menor gasto y compartir la tarea de educar y formar a los jóvenes.

No obstante, los avances en España no son los deseados. Precisamente este mes se ha hecho público el informe *Las empresas y la FP Dual en España*, realizado por un grupo de investigación de la universidad catalana Ramón Llull, que ha sido presentado en el II Foro Alianza FP Dual, al que se ha hecho mención anteriormente, celebrado en la sede de CEOE. Según datos presentados en este informe, desde 2012 se ha triplicado el número de jóvenes que estudia esta modalidad, pasándose de 4.292 a 15.304 en el curso 2015/2016. También el número de institutos que ofrece esta alternativa se ha cuadruplicado, pasando de 173 a 789, y se ha disparado el número de empresas que participan en este tipo de proyectos, hasta alcanzar las 5.665. No obstante, todavía nos encontramos en los albores de un modelo que está muy lejos de los niveles europeos. Hoy en día, sólo un 3% de los alumnos matriculados en FP eligen la opción dual, mientras que este porcentaje se eleva al 60% en Alemania. Algo, por tanto, falla en el sistema español.

Es cierto que la FP Dual se ha implantado en nuestro país en un momento de grave crisis económica, en la que el Estado tiene un fuerte déficit público y las empresas se encuentran inmersas en un proceso de reconversión productiva y disminución del empleo, lo que a priori ha dificultado la implantación de este sistema. Pero existen otras barreras más específicas que, en nuestra opinión, son las siguientes:

- La falta de seguridad jurídica propiciada por no haberse desarrollado una reglamentación que defina los contenidos curriculares de la empresa y el centro, la formación y cualificación de los tutores, qué parte de la formación corresponde al centro y qué parte a la empresa o qué requisitos se deben cumplir para impartir esta enseñanza.
- El hecho de que las competencias en educación estén transferidas a las Comunidades Autónomas propicia que no haya un modelo único sino 17 modelos diferentes de FP Dual, lo que genera dudas en las empresas, ya que se llega incluso a la situación de que en algunas regiones las prácticas son remuneradas y en otras no, por lo que solicitamos la creación urgente de un modelo estándar para todo el país.
- Las prácticas precisan de una beca o de la firma de un contrato de formación y aprendizaje que, si bien está hiperbonificado, también es muy rígido y no da respuesta a las necesidades reales de la empresa ni del aprendiz.
- En el Real Decreto que regula la FP Dual se establece que la retribución no puede ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo, lo que supone que se considere a un joven que está aprendiendo igual que a un trabajador experto.

- La FP Dual exige un cambio de mentalidad y preparación de las Escuelas de Formación Profesional, que les permita adaptarse a sus características, siendo necesario que la relación con la empresa sea más proactiva. En estos momentos, hay centros que no están capacitados y empresas que tampoco. Los centros dan contenidos transversales cuyos aspectos prácticos tienen que ser desarrollados en la empresa, pero el problema es que no todas las empresas pueden dar todo el contenido curricular, porque no forma parte de su actividad, y muchos centros no pueden compensar lo que la empresa no puede dar. En otras ocasiones no encuentran empresas para hacer las prácticas o están muy lejos del centro
- Los tutores e instructores son trabajadores de la propia empresa, que además de sus tareas habituales tienen que ayudar al aprendiz y muchas pymes no pueden permitirse que sus trabajadores dediquen el tiempo que se precisa para ejercer correctamente este papel. De hecho, la mayor dificultad entre ambos “socios formadores” se da en la gestión administrativa del proceso ya que la redacción de informes de seguimiento y evaluación se convierte en una tarea administrativa muy exigente para los colaboradores del proyecto en las empresas.
- Y por último, pero no por ello menos importante, no se ha involucrado de manera conveniente a las organizaciones empresariales en la implantación de este sistema cuando, finalmente, son éstas las que tienen una interlocución directa con el tejido productivo y quienes pueden, por tanto, propiciar de una manera más eficaz el acercamiento de las empresas a este nuevo modelo formativo ya que, hoy en día, la gran mayoría de las pymes españolas desconoce las ventajas y beneficios de la FP Dual. Además, desde las organizaciones empresariales se puede transmitir a la Administración y centros educativos cuáles son los perfiles formativos que demandan nuestras empresas de cara a la configuración de los programas educativos. La firma de convenios individuales de la Administración con empresas o que sean los propios centros de FP los que se lancen a la búsqueda de empresas dispuestas a participar es una opción válida, pero no parece que sea suficiente para asegurar el mayor éxito del desarrollo de la FP Dual.

Por otro lado, tampoco se tiene una idea clara de si el currículo debe adaptarse a las necesidades de una empresa en concreto o al sector. En Europa el primer modelo lo encontramos en Alemania y el segundo en Suiza, y los dos funcionan. El éxito radica en que todas las empresas confían en la buena formación que han recibido los aprendices y ese grado de confianza es fundamental para garantizar el éxito de la FP Dual.

Es de destacar la interesante declaración conjunta *Hacia una visión compartida de los aprendizajes*, firmada por las patronales europeas BUSINESSEUROPE y CEEP, y las organizaciones sindicales europeas UEAPME y ETUC, que recoge propuestas de gran

interés para mejorar la calidad de los aprendizajes en Europa, teniendo este documento el valor añadido de estar consensuado por los principales interlocutores sociales europeos.

En dicho documento se refuerza la idea, ya comentada, de que los Estados Miembros, en colaboración con los agentes sociales, tienen que desarrollar y adaptar los sistemas de FP Dual para mejorar su efectividad y calidad, de manera que se mejore la empleabilidad de los trabajadores, dotándoles de competencias clave y conocimientos transversales.

Para apoyar tanto las necesidades del mercado de trabajo como las de los aprendices, los sistemas de aprendizaje tienen que desarrollarse de manera tal que se asegure que se tengan suficientemente en cuenta las habilidades y conocimientos que precisan las empresas. Esto implica necesariamente una mayor participación de los agentes sociales, a imagen del funcionamiento de los sistemas de relaciones laborales nacionales, y partenariados entre escuelas de formación profesional y administraciones públicas.

Los sistemas de aprendizaje requieren un marco regulatorio claro y adecuado a nivel nacional y dependen en gran medida de que las empresas sean capaces de crear vacantes formativas (y oportunidades de trabajo) a las que se puedan acoger los estudiantes.

La situación de los aprendices es diferente en cada país: se puede tratar de un empleado con contrato de trabajo, un estudiante con un contrato con el centro de formación o ser a la vez empleado y estudiante. La naturaleza de la relación se determinará en el contexto de los sistemas de relaciones laborales de cada país y las prácticas educativas. No obstante, pensamos que, en todo caso, en el contrato de aprendizaje se debe especificar los derechos y obligaciones del empresario y el aprendiz, desde las condiciones de trabajo y las perspectivas de formación, hasta, si fuera necesario, la forma en que se cubrirá el periodo de aprendizaje por la Seguridad Social.

En opinión de los agentes sociales europeos, los aprendices deberían recibir una paga o compensación, establecida en base a los salarios mínimos nacionales o sectoriales o a los convenios colectivos, pero también tienen que comprometerse seriamente con la empresa y su formación, como reflejo de los beneficios que el aprendizaje les supone en términos de futuras cualificaciones y oportunidades laborales.

La mayor parte del tiempo de formación de los aprendices debería desarrollarse en el centro de trabajo. Esta formación de carácter práctico es la que más va a beneficiar a la empresa y al alumno, pero al mismo tiempo va a suponer un mayor coste para la empresa. Por este motivo, es importante que el salario o compensación que reciban los aprendices sea rentable para la empresa, de manera que reciban un retorno de su inversión suficiente para animar a impulsar la creación de puestos de aprendiz. En un sistema de aprendizaje que funcione bien las empresas recuperan su inversión con el tiempo a través de una mayor adecuación de las habilidades del estudiante a sus

necesidades y a través de la activación productiva parcial de los jóvenes durante su formación.

Es fundamental que los aprendices tengan una buena base formativa, habilidades y competencias que se adquieren en la educación primaria y secundaria, antes de comenzar el aprendizaje. Los aprendizajes son un mecanismo que permite apoyar la transición de la educación al empleo, pero para aquellos que no puedan acceder al mismo por no tener una mínima base se deberían poner en marcha otros sistemas.

Por otro lado, se tiene que apoyar a profesores, formadores y mentores para que reciban la formación suficiente y sean capaces de actualizar sus conocimientos y habilidades de conformidad con los más modernos métodos de enseñanza y las necesidades del mercado laboral.

Los aprendizajes deberían cubrir un amplio espectro de ocupaciones y sectores. Se necesita especialmente que se amplíe el atractivo y la oferta de plazas de aprendiz más allá de los sectores con los que se relaciona tradicionalmente. Si se hace así, también se incrementará la empleabilidad y oportunidades de encontrar un trabajo de los jóvenes. Además, es importante extender el uso de los aprendizajes más allá de la formación profesional, incluyéndose los principios de la FD Dual también a la educación universitaria. En todo caso, para que las empresas se animen a participar en este sistema se hace necesario que reciban el suficiente apoyo externo y vean que hay un retorno de sus inversiones.

Finalmente, también es importante hacer referencia a los certificados de profesionalidad, ya que si bien la FP Dual es una muy buena opción para la gente más joven, hay que pensar también en dar salida a aquellas personas de más edad que, habiéndose quedado en el paro tras muchos años dedicándose a una profesión, necesitan acreditar de forma reglada lo aprendido en su actividad laboral diaria. Lamentablemente, este formato tampoco funciona como sería deseable en nuestro país tal y como está estructurado actualmente. Tal vez involucrar más a los centros de formación podría ser una solución. En todo caso, se precisa una mayor sintonía entre el Ministerio de Educación y el Ministerio de Empleo respecto a esta cuestión.

Para alcanzar el objetivo compartido de disminuir las alarmantes tasas de desempleo entre la población joven se hacen necesarios encuentros en los que distintos agentes (empresarios, sindicatos, organizaciones de jóvenes, centros de formación, etc.) debatamos nuestras propuestas y compartamos nuestras inquietudes, aportando el punto de vista de cada uno de los que estamos implicados en esta importante tarea. No en vano, las oportunidades que brindemos a nuestros jóvenes ahora es lo que determinará el futuro de Europa y su papel en un mundo tan globalizado y competitivo como el actual.