

7. “LA FORMACIÓN COMO ELEMENTO DIFERENCIAL EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES POCO CUALIFICADOS. UN ENFOQUE COMPARADO”

Patricia Nieto Rojas
Universidad Carlos III de Madrid

1. INTRODUCCIÓN

El empleo juvenil, o más bien la falta de él, se configura como uno de los problemas más acuciantes de la política social de la UE, pues no sólo la tasa de desempleo en este colectivo se sitúa, con los datos proporcionados por EUROSTAT, en cotas que casi duplican a la tasa general sino porque este dato encierra notables diferencias regionales, concentrándose las tasas más bajas en Alemania (7,7 %) y Austria (8,7 %) mientras que las más altas se sitúan en Grecia (57,3 %), seguida de España (56,5 %), teniendo además presente que esta cifra no puede desligarse de las elevadas tasas de abandono escolar prematuro para la UE-27. En el año 2011, más de seis millones de jóvenes entre 18 y 24 años abandonaron la educación reglada, habiendo concluido solamente el primer ciclo de enseñanza secundaria o un nivel inferior y lo que es aún más preocupante el 17,4% de ellos sólo había concluido la enseñanza primaria, y aunque es cierto que desde el año 2000, el índice de abandono ha descendido en 3.2 puntos porcentuales, los avances han sido insuficientes, y esta media encubre, además, grandes diferencias entre los Estados miembros ya que algunos de ellos, entre los que se encuentra España (también Portugal y Malta), presentan índices de abandono superiores al 23% (European Commission, 2011).

La conjunción de ambos factores no sólo supone una pérdida de oportunidades para los jóvenes y un desperdicio de potencial social y económico para la Unión Europea en su conjunto “se ha estimado la repercusión económica de esta problemática en un 1.2% del PIB en el seno de la UE” (Velasco et al., 2014: 285) sino que convierte a este colectivo en un problema estructural para la UE, puesto que su empleabilidad depende, en gran medida, del nivel de cualificación alcanzado. Los mecanismos de transición entre la formación reglada y el mercado de trabajo ejercen, por ello, un impacto importante en la tasa de inserción laboral de los jóvenes. La veracidad de la afirmación anterior la evidencia el hecho de que los Estados miembros donde se constata una mayor coordinación entre el ámbito educativo y laboral muestran, en términos comparados, mejores tasas de inserción (p. ej. modelo alemán) y sus tasas de desempleo juvenil se sitúan entre las más reducidas de Europa (v. gr. Suiza, Austria o Alemania).

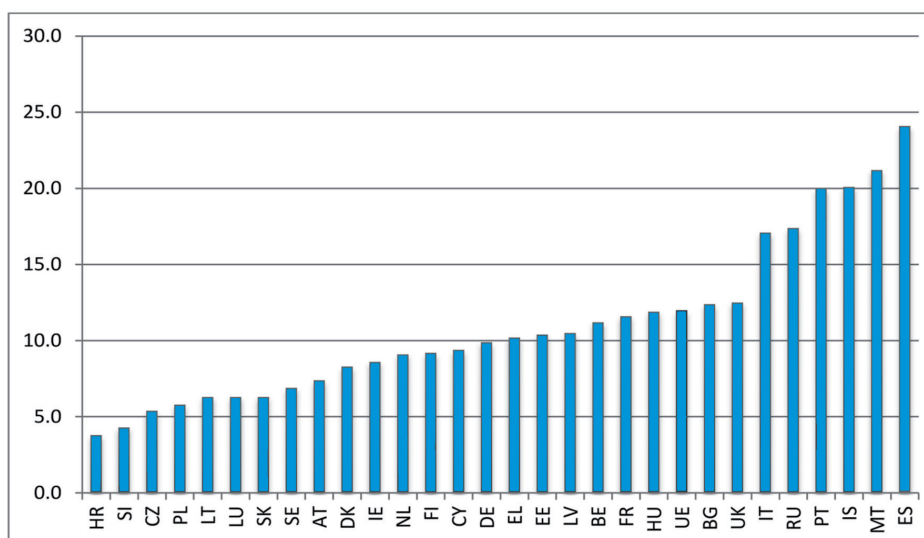
Ante esta evidente interacción, la Comisión Europea ha instado a todos los Estados Miembros a la adopción urgente de medidas que permitan que los niveles de instrucción aumenten, pues los datos confirman que los jóvenes que abandonan prematuramente los estudios quedan al margen del mercado laboral e incluso cuando tienen trabajo, ganan menos, suelen tener empleos más precarios, participan menos en el aprendizaje permanente, y, por tanto, se reciclan menos profesionalmente. Este pésimo comportamiento del empleo de los jóvenes, especialmente de los poco cualificados, forzó a la Comisión Europea a adoptar la Comunicación “Iniciativa de Oportunidades para la Juventud” en la que insta a los Estados Miembros a que trabajen para prevenir el abandono escolar prematuro; mandato que fue materializado en el Pacto Europeo para la Juventud. En él, la totalidad de los Estados Miembros se comprometieron a aumentar las tasas de empleo juvenil y a reducir el abandono escolar, cifrando dicho objetivo para el año 2020 en que la tasa de abandono se situase en un 10% y que, al menos, un 85% de los jóvenes de 22 años hubiesen cursado la educación secundaria superior completa. Conscientes de la ralentización

en el cumplimiento de estos objetivos, los Ministros de Educación de la UE acordaron nuevos valores de referencia. Y así, la proporción de abandonos prematuros debiera estar en el año 2020 por debajo del 10% (sobre la base de la proporción actual del 13,5% significaría, al menos, 1,7 millones de abandonos escolares menos) al tiempo que se enfatiza en la necesidad de reforzar la política educativa con un modelo de atención personalizada que integre acciones prospectivas de búsqueda de empleo, orientación y formación, especialmente dirigidas a los jóvenes con escasa cualificación.

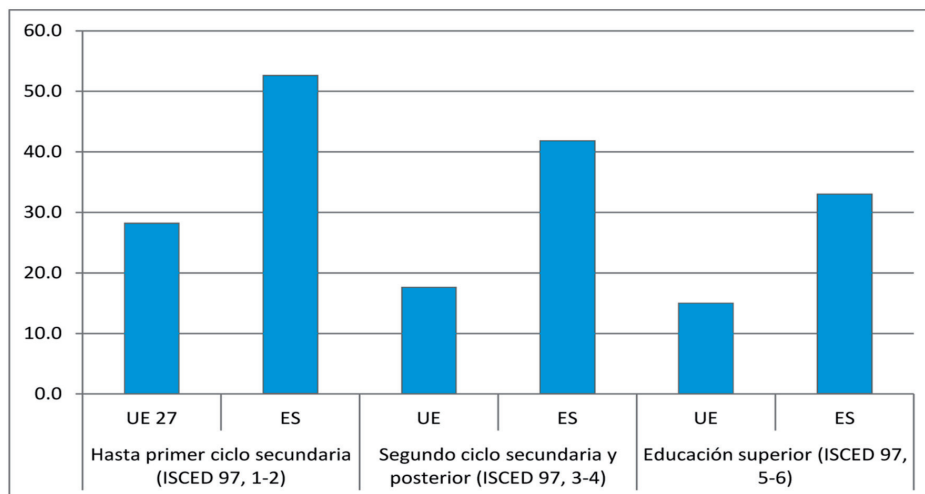
La atención prioritaria de este colectivo se configura, en consecuencia, como un compromiso sistemáticamente reiterado en las Directrices comunitarias, y en la medida que las mismas han de ser incorporadas a nivel nacional, también es un objetivo asumido por los Estados Miembros en los Programas Nacionales de Reforma (el adoptado para España puede ser consultado en la página web del Ministerio de Economía, 2015), pues todos ellos han impulsado programas dirigidos a este colectivo, generalmente a través de sistemas que vinculan la formación y el empleo con un diseño que se proyecta prioritariamente sobre jóvenes que no han culminado la escolarización obligatoria, tratando de obtener con este primer acercamiento una cualificación profesional básica que les capacite en su inserción laboral. Bajo estas premisas, el presente trabajo se ha centrado en las medidas dirigidas a jóvenes con escasa o nula cualificación profesional ya que este colectivo es, sin ningún género de dudas, el más castigado por el desempleo, convirtiéndose, además, en un problema estructural, pues siendo cierto que el destino prioritario tanto de los que fracasan como de los que abandonan el sistema educativo es el mercado de trabajo, está empíricamente demostrada la peor inserción y trayectoria laboral de estos jóvenes frente a aquellos que alcanzan una formación inicial adecuada, es decir, una educación secundaria superior o más. Y lo que es más preocupante es que esta desventaja inicial derivada del abandono escolar prematuro se ve ampliada a lo largo del ciclo vital en términos laborales y económicos (Mercader, 2012).

Que tanto la inserción como la calidad del empleo de estos jóvenes sea, en términos comparados, mucho más dificultosa que para los jóvenes que han culminado con éxito su formación reglada ha motivado que el análisis se centre en la relación existente entre jóvenes, formación y empleo-desempleo, con el objetivo de analizar cuál ha sido la evolución de un subgrupo de jóvenes, especialmente numerosos a raíz de esta crisis económica, que se caracteriza por no haber acabado la escolarización obligatoria o acreditar niveles muy escasos de formación.

Al menos, en el mercado de trabajo español, estos jóvenes tienden a verse atrapados en situaciones de paro de larga duración -más del 28% de los jóvenes menores de 25 años han estado desempleados durante más de 12 meses- y lo que es más preocupante los que encuentran empleo lo hacen con peores condiciones laborales -con una remuneración inferior a 2/3 del salario medio-, como evidencian los dos gráficos que se adjuntan. El primero muestra el porcentaje de abandono escolar y el anómalo comportamiento que a este respecto presenta nuestro país mientras que el segundo permite constatar que, a mayor nivel de estudios, menor desempleo. Y aunque es cierto que las diferencias son más significativas entre el caso del conjunto de la Unión y el de nuestro país en lo que se refiere a los tramos educativos superiores, este anómalo comportamiento podría justificarse en “el importante papel que los estudios universitarios y de formación profesional superior juegan en nuestro país, frente a un mayor fomento de la educación del nivel inmediatamente anterior en el caso del resto de países de nuestro entorno (lo que incluiría la formación profesional de grado medio)” (Pérez, 2014: 252).



Fuente: Eurostat. Datos para menores de 24. Año 2011, segundo trimestre.



Como será objeto de atención monográfica en otro de los trabajos de la presente obra no insistiremos más en la relación existente entre empleo y formación, aunque no podemos acabar esta introducción sin insistir en que el propio legislador es consciente de la evidente interacción existente entre ambas variables. Tanto es así que la propia Exposición de Motivos del RD-Ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral (BOE 23.3.2015), convalidada por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral (BOE 10.9.2015), advierte que “el empleo perdido durante la reciente recesión económica lo ha sido mayoritariamente en ocupaciones de bajo nivel de capacitación. Entre 2007 y 2013 más de la mitad de los trabajadores que no habían superado la educación primaria perdieron su empleo. En cambio, el número de ocupados con estudios superiores se incrementó en un 2%. Las carencias formativas tienen un impacto negativo cuantificable sobre las oportunidades de empleo de los trabajadores: las personas con menor nivel de competencias básicas están expuestas a casi el doble de probabilidades de quedar desempleadas con la pérdida económica y social que implica” (Informe PIAAC, 2010).

Según la Encuesta de Población Activa correspondiente al cuarto trimestre de 2014, la tasa de paro de quienes sólo tienen estudios primarios (38,07%) es 2,7 veces superior a aquella de quienes tienen estudios superiores (14,29%). El 54% de los desempleados no ha superado la educación secundaria.

Asimismo, se observa una incidencia diferencial del nivel formativo en el tiempo de permanencia en desempleo: del total de trabajadores desempleados que buscan un puesto de trabajo desde hace, al menos, dos años, el 60% no han completado la educación secundaria. Casi el 70% de los desempleados que solo cuentan con educación primaria han permanecido en esta situación durante más de un año, 15 puntos por encima de lo que se observa entre los trabajadores con educación superior. Los datos referidos refuerzan la necesidad de que nuestro estudio se centre en los trabajadores con escasa cualificación, o incluso en aquellos que no han acabado la escolarización obligatoria, no sólo porque la inclusión de políticas activas de empleo dirigidas a estos jóvenes se enmarca como objetivo prioritario de la Estrategia «Europa 2020» sino porque una de las variables más frecuentemente ligadas al problema del desempleo juvenil es la formación.

Es más, si desagregamos los datos entre los distintos niveles educativos podemos observar cómo la tendencia que vincula menores tasas de desempleo a mayores niveles de formación se muestra también, como es lógico, en los desempleados jóvenes; razón que justifica que hayamos postergado el análisis de los mecanismos de inserción dirigido a jóvenes titulados que, habiendo finalizado unos estudios conducentes a un título oficial (universitario o de formación profesional de grado superior), necesitan obtener la práctica profesional que les capacite para su inserción laboral (Nieto, 2011).

2. EL FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL COMO OBJETIVO PRIORITARIO DE LA ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO

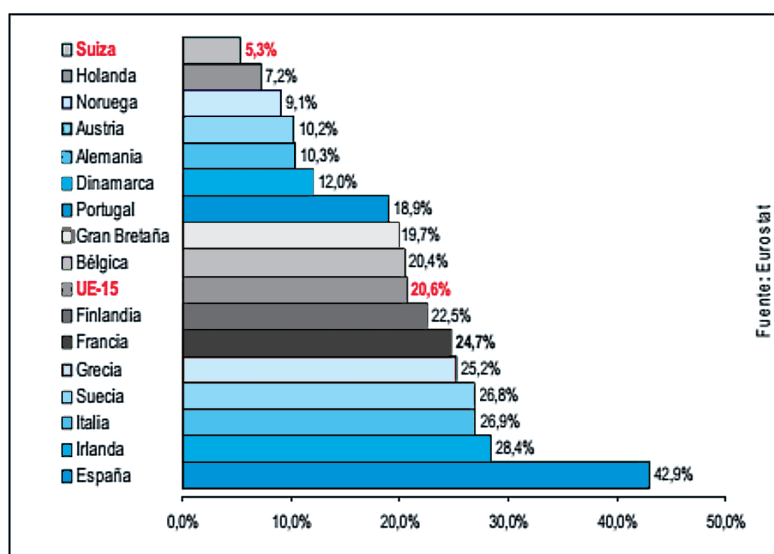
La problemática del empleo de los jóvenes obviamente no puede abordarse como una realidad unitaria de características homogéneas en el marco comunitario aunque sí que se puede afirmar que la empleabilidad depende, en gran medida, del nivel de cualificación alcanzado. Desde esta perspectiva, la “transición escuela-trabajo” (TET) se ha convertido en

una cuestión central, tanto desde el punto de vista teórico como práctico, en cualquier análisis que aborde la eficacia de las políticas públicas de acceso al mercado de trabajo dirigidas a jóvenes, máxime cuando la práctica totalidad de Estados miembros han diseñado programas públicos que tienen como finalidad la inserción laboral de jóvenes en situación de desempleo a través de sistemas de alternancia entre la educación reglada y la práctica profesional. Muchas de estas fórmulas suponen la materialización nacional de la exigencia comunitaria en relación a la Garantía Juvenil, esto es, que todos los jóvenes menores de 25 años reciban una oferta de empleo o formación (continua, de aprendizaje o en prácticas) en un plazo de cuatro meses desde la finalización de su formación o estar en situación legal de desempleo.

Uno de los mecanismos que más interés tiene para el estudio aquí propuesto es el que se formalizó en la Cumbre Europea que aprobó la Alianza Europea para la Formación de Aprendices¹, pues con él se pretende luchar contra el desempleo juvenil mediante la mejora de la calidad y la oferta de formación de aprendices en la UE a través de una amplia colaboración de las partes interesadas (administraciones educativas, laborales, agentes sociales o las propias empresas).

Esta Alianza nació respaldada por una declaración conjunta, suscrita por la Comisión Europea, la Presidencia del Consejo de la Unión Europea y las Federaciones europeas de sindicatos y de empresarios, que señala que “los contratos de aprendizaje pueden desempeñar un papel decisivo en la lucha contra el desempleo juvenil, ya que aportan a los jóvenes las capacidades y la experiencia que buscan las empresas”, destacando, además, que los países con unos sistemas sólidos de educación y formación profesional, como Alemania, Dinamarca, Países Bajos y Austria, no sólo tienen menos jóvenes que abandonan prematuramente la escuela sino que sus tasas de desempleo juvenil son también notablemente más reducidas como evidencia el siguiente gráfico:

Porcentaje de paro entre los jóvenes de 15 a 24 años en Europa (Otoño 2009)



3. LAS SOLUCIONES ARBITRADAS EN OTROS ORDENAMIENTOS. EL MODELO DE FORMACIÓN DUAL COMO PARADIGMA DE ÉXITO

A lo largo de las siguientes páginas se hará una sistemática de los principales rasgos configuradores del modelo de formación dual en Alemania, Holanda y Suiza, pues todos ellos no solo cuentan con una larga tradición en estos sistemas de formación en alternancia sino que son tres de los Estados Miembros de la UE con las tasas más bajas de desempleo juvenil.

Conviene iniciar este análisis recordando que estos sistemas formativos surgen con el doble objetivo de incorporar a los jóvenes al mundo del trabajo y estimularlos para la formación, “proponiendo como pilares fundamentales la continuidad en el proceso enseñanza/aprendizaje y la necesidad de generar mecanismos de ida y vuelta entre el espacio de formación (la

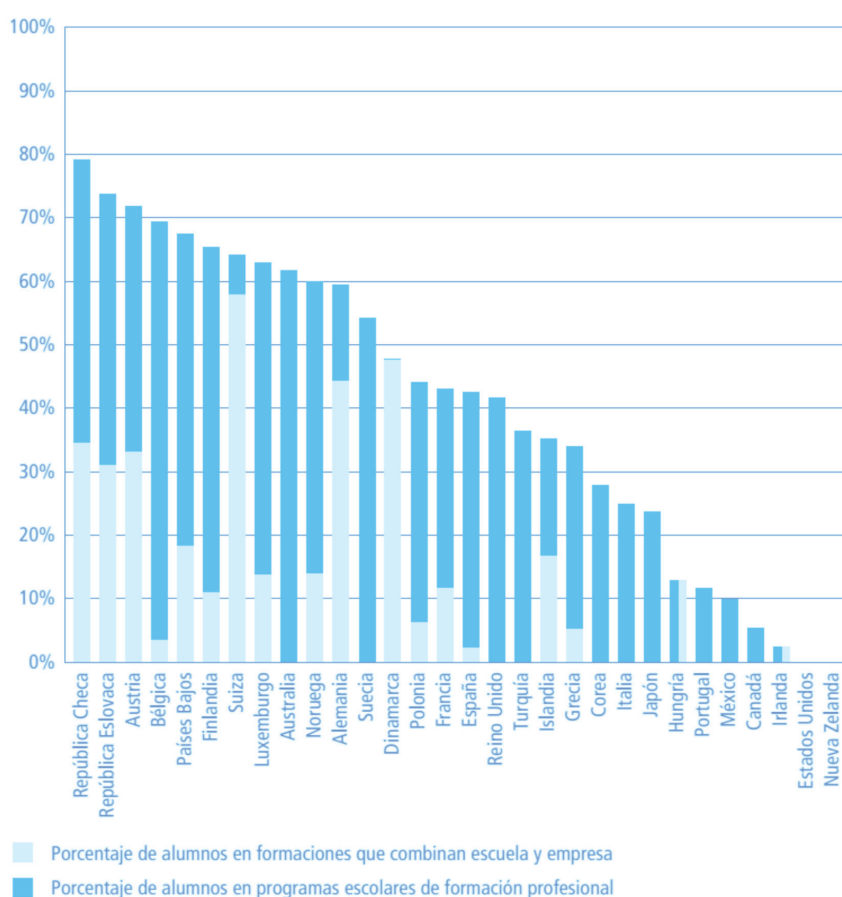
¹ Puede consultarse la abundante documentación de esta Alianza en su propio espacio virtual: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147&langId=en>

institución educativa) y el espacio de producción (la empresa). Y a ello se une la habilitación de un proceso de asimilación y síntesis en el joven que se traduce en un saber hacer y en un saber estar en situación de trabajo; aunando así el proceso de formación específico con la aproximación sucesiva al mundo del trabajo” (Mercader, 2012).

Respecto a su cobertura jurídica, lo más habitual es que estos se articulen a través de contratos de aprendizaje que combinan la formación teórica en centros de enseñanza reglada y la formación práctica del oficio en el centro de trabajo.

En lo que hace a sus fortalezas, la principal es que han permitido involucrar a una proporción muy amplia de jóvenes que abandonaban de forma temprana la escolarización obligatoria, teniendo una especial incidencia en el comportamiento del empleo juvenil en estos Estados, siendo esta la razón última que motivó la elección de los países objeto de estudio, pues en todos ellos se ha reducido tanto las tasas de abandono escolar prematuro como los niveles de desempleo juvenil, en parte por la importancia cuantitativa de estos mecanismos en el marco del sistema educativo en su conjunto y que gráficamente se observa en el siguiente diagrama que señala el porcentaje de alumnos que participan en sistemas de formación profesional durante la etapa secundaria.

Gráfico 1: Porcentaje de alumnos en la formación profesional en la enseñanza secundaria II (ISCED3) (2006)



3.1. El modelo alemán como referente

Alemania fue el primer Estado Miembro que dio carta de naturaleza a un sistema de formación profesional “dual” o de alternancia entre formación reglada y empleo (Nieta, 2014) que se instrumentaliza mediante la suscripción de un contrato de trabajo formativo, cuyas notas definitorias son las siguientes:

De un lado, el carácter temporal de la contratación. De otro, la necesaria alternancia entre la formación reglada en instituciones formativas oficiales y la adquisición de las competencias profesionales en la empresa. En relación a las obligaciones formales, el contrato debe contener entre otras estipulaciones la especificación de la naturaleza de la formación, su programa, la duración prevista y si es cofinanciado por las Administraciones Públicas.

Este proceso culmina con la obtención de un diploma reconocido a nivel nacional (Hippach-Snaider et al., 2007: 45) siempre que la formación en la empresa suponga, al menos, entre el 50-70% del total de la jornada aunque se prevé que los aprendices que no terminen el período completo de formación reciban, en todo caso, un certificado de aprovechamiento de los módulos concluidos satisfactoriamente.

La certificación de la formación se efectúa mediante la realización de un examen realizado por las Cámaras de Industria y Comercio, que son las responsables de emitir las acreditaciones para la consecución de las competencias profesionales. Conviene recordar que la propia Ley de formación profesional creó el Instituto Federal de Formación Profesional (Bundesinstitut für Berufsbildung, BiBB), que es el órgano encargado de reglamentar y perfeccionar el contenido y las estructuras del Sistema Dual. Su cometido se centra en preparar los Reglamentos de Formación, la elaboración de informes, estadísticas, y en general funciones de perfeccionamiento del Sistema Dual a través de la investigación y el asesoramiento al Gobierno².

Para garantizar el éxito del modelo formativo dual, debemos insistir en que su propia ordenación normativa dota de un relevante función a los interlocutores sociales, pues son los sindicatos y las patronales los encargados del diseño de la formación adecuada al ámbito profesional correspondiente mientras que las cámaras de comercio³ son las competentes para la articulación de este modelo, es decir, tanto para el reclutamiento de las empresas y los trabajadores como para la certificación de las aptitudes y competencias alcanzadas.

La formación dual queda así vertebrada en cuatro niveles: el Ministerio de Educación es el encargado del diseño de los principios rectores del sistema de formación mientras que será competencia de los landers la regulación de los mecanismos de colaboración entre la formación reglada y la especialización práctica. A nivel sectorial se establecerán, en su caso, las específicas condiciones laborales de aplicación en el ámbito funcional del convenio, básicamente el rango salarial y los tipos de aprendizaje, mientras que será a nivel de empresa, respetando obviamente lo disciplinado en el nivel sectorial, el ámbito donde se concreten las modalidades de implementación de este sistema. También será la empresa la que financie el coste de la formación en su integridad, incluido el pago a los jóvenes aprendices, sin perjuicio de que pueda reembolsarse ciertas cantidades, siendo la encargada de designar a los tutores y exigiendo que los mismos estén acreditados por el organismo competente para lo cual deberán superar unas pruebas que certifiquen tanto sus capacidades técnicas como pedagógicas -Meister- (Todolí, 2015: 16).

La relevancia del modelo dual en Alemania es tal que el 47,5% de los jóvenes en edad escolar formaba parte de él (Hippach-Snaider et al., 2007: 25), configurándose al tiempo como una vía de reclutamiento básica para las empresas, y así más del 60% de los trabajadores permanecieron en la misma empresa tras la finalización de este primer contrato. En relación al tipo de empresas que suele ofertar este tipo de contratos, la mayoría se concentra en compañías con una dimensión entre 50-499 trabajadores (34% del total), seguidas con aquellas que ocupan entre 10 y 49 que ofertan el 30% de las plazas, el 19% las de más de quinientos empleados y un 17% las pequeñas empresas, esto es, entre uno y nueve empleados, (Hippach-Snaider et al., 2007: 13).

A pesar de las bondades del modelo expuesto, lo cierto es que desde el año 1999 se había constatado un descenso en el número de empresas privadas que participaban en este sistema, especialmente en el sector terciario donde esta posibilidad de alternancia empleo-formación apenas había sido explorada, en parte por la dificultad de obtener empresas dispuestas a ofertar estas oportunidades profesionales así como por el coste medio por alumno.

El Gobierno combatió este descenso con dos tipos de medidas: impulsó un Pacto Interconfederal para el empleo juvenil en el que se dotaba de un papel notable a los Landers a los efectos de posibilitar la cooperación público-privada que se materializó en la creación de estructuras regionales de capacitación profesional que supliesen, sí así fuese necesario, la práctica realizada en las empresas al tiempo que creó una "bonificación bianual para la formación profesional", dirigida a empresarios que ofreciesen un puesto de formación a jóvenes con especiales dificultades para acceder a la formación profesional regular.

² Sobre este Instituto véase su sitio web: <http://www.bibb.de/en/index.php>

³ Cámaras de Comercio. Documento de Trabajo. Sistema de formación dual alemán, 2012. Informe que puede ser consultado en el siguiente enlace: www.camarahuelva.com/PDF/GuiaFormacionDual.pdf

Ahora bien, no puede entenderse el modelo dual sin hacer siquiera una breve mención a la ordenación del sistema educativo. Conviene recordar que en él, todos los estudiantes, a los 10 años de edad, son divididos en tres categorías (Ertl y Philipps, 2000: 399):

- i) Gymnasium que forma a los jóvenes para asistir a la Universidad hasta los 18 años.
- ii) Realschule que forma para la entrada al sistema de formación dual hasta los 15 años.
- iii) Hauptschule que prepara para trabajos sin necesidad de cualificación hasta los 16 años.

Esta ordenación supone que, desde los diez años, gran parte de los adolescentes alemanes se preparan, específicamente, para entrar en el sistema de formación dual. Pero es que, además, hay dos obligaciones legales que aseguran una alta participación en este sistema: la primera es que hasta los 18 años existe obligación de estar en el sistema educativo. Es más, los estudiantes sólo tienen dos posibilidades: i) o estar en el Gymnasium; ii) o entrar en una escuela de formación profesional sin que el ingreso en el mercado de trabajo sea, en principio, una opción posible, pues las empresas sólo pueden contratar trabajadores menores de 18 años dentro del sistema de formación dual y en una de las profesiones "oficiales". O, dicho de otro modo, los estudiantes que tras finalizar la educación general deseen trabajar tendrán que hacerlo dentro del sistema de la formación dual, y, al tiempo, la empresa que desee formalizar un contrato de aprendizaje, sea con menores o con mayores de 18 años, deberá, obligatoriamente, hacerlo a través de este mecanismo (Todolí, 2015: 7)⁴.

La conjunción de ambos factores, esto es, el prestigio social de la formación dual y la propia ordenación educativa, explican su elevada tasa de utilización y la inserción laboral de estos estudios. En lo que a la primera variable se refiere, se ha cifrado en un 53% el porcentaje de jóvenes entre 14 y 16 años que están incursos en un programa de especialización profesional, bien a tiempo completo, bien a tiempo parcial (Todolí, 2015: 7), en cuyo caso, el alumno continúa el resto del tiempo en la formación reglada conducente a la obtención del título del bachillerato, paso previo a la educación universitaria.

En lo que hace a la inserción de los jóvenes aprendices, en 2010, el 61% de los estudiantes incursos en este sistema consiguió un contrato de trabajo al finalizar el proceso de aprendizaje, habiéndose cifrado que, en empresas de más de 500 trabajadores, el 75% de los aprendices continúan trabajando mientras que en las empresas más pequeñas, esto es, entre 1 y 9 trabajadores, sólo el 48% continúan. Estos datos ya de por sí son un incentivo muy importante que explica el éxito del modelo dual⁵.

3.2. El modelo holandés⁶

A pesar de que Holanda muestra, en términos comparados, unas tasas de desempleo juvenil notablemente más reducidas que las existentes para la UE-28 como para la zona euro, lo cierto es que la misma encubre diferencias muy notables, pues una buena parte de los jóvenes desempleados habían abandonado la escuela sin alcanzar la escolarización obligatoria, convirtiéndose en desempleados de larga duración, habida cuenta que más del 20% había estado buscando empleo, al menos, durante un año (Beeker, 2010: 3). Esta situación se trató de combatir con la reforma educativa efectuada la Ley de la formación profesional y adulta (WEB) que unificó dos ámbitos de la formación profesional hasta entonces separados: la formación radicada en la escuela (BOL) y la formación primera empresarial o dual (BBL), orientada ambas a las mismas competencias y a las mismas titulaciones.

Ahora bien, aunque en ambas vías formativas se tomó como base el principio dual, es decir, la formación profesional basada en la escuela aunque la misma también cuenta con componentes de prácticas en la empresa, en los cursos de formación basados en la escuela, entre el 20 y el 60% de las actividades son prácticas mientras que en los duales tienen como mínimo un 60%. Empero, tanto uno como otro están obligadas a mantener un enfoque amplio de objetivos, es decir, deben impartir las competencias profesionales necesarias para la incorporación al mercado laboral, sentar las bases para el perfeccionamiento y transmitir las competencias sociales y culturales que se precisan para la participación en la sociedad.

⁴ Puede consultarse GESSLER, M. *La formación profesional en Alemania*, pp. 5 a 7, accedido en: <http://www.blogcanaleducacion.es/wp-content/uploads/2012/11/La-FP-en-Alemania-blogcanaleducacion1.pdf>

⁵ ESE. *La formación profesional como reto nacional. Una perspectiva desde la empresa*, p. 32, accedido en: <http://www.iese.edu/research/pdfs/ST-0362.pdf>

⁶ Para la elaboración de los siguientes epígrafes ha sido de gran utilidad el Informe "El sistema dual en Alemania - ¿Es posible transferir el modelo al extranjero?" elaborado por el profesor Dieter Euler y publicado por la Fundación Bertelsmann Stiftung, especialmente pp. 37-40, cuyo contenido puede accederse en: www.ceoe.es/resources/image/sistema_dual_alemania.pdf

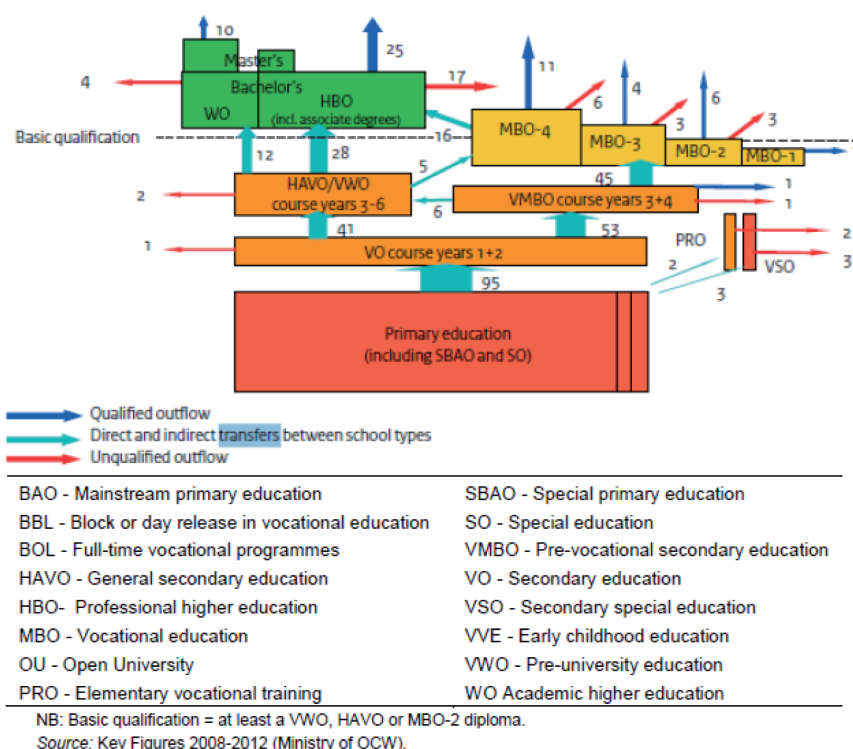
El ejemplo neerlandés muestra que el aprendizaje en el contexto del principio dual puede sustentarse en múltiples variantes de formación en diferentes espacios de aprendizaje.

En lo que hace a sus tasas de utilización, el 60% de los estudiantes de 15 años están incursos en programas encaminados hacia la formación profesional (vocational orientation). Es más, tan relevante es esta opción que la tasa de educación universitaria es del 34% entre los jóvenes de 25 a 34 años, frente al 37% de la media de la OECD.

Para poder evaluar el éxito del modelo dual en los Países Bajos debe enfatizarse en varias decisiones legislativas claramente interrelacionadas entre sí: en primer lugar, en el papel que asumen los distintos agentes implicados en su desarrollo (administraciones educativas y laborales, empresas, sindicatos)⁷ pues, de manera clara, todos ellos decidieron incrementar el número de recursos para la educación básica así como la creación de instrumentos de coordinación entre los centros educativos y las autoridades de empleo, permitiendo, a los efectos aquí analizados, la compatibilidad de un trabajo destinado al aprendizaje de un oficio con la formación reglada. La segunda decisión, claramente interrelacionada con la anterior, se dirigió a mejorar los niveles de cualificación de los jóvenes holandeses. Para ello, en el año 1996 se procedió a la modificación de la ley de formación profesional (Adult and Vocational Education Act), posteriormente revisada el año 2007, dando con esta última reforma el “espaldarazo” definitivo a esta política en la medida que todos los jóvenes que tuvieran entre 18 y 27 años y no hubieran alcanzado esta formación básica tenían que insertarse en un programa individualizado que podría ser mixto formación-empleo o destinado a la búsqueda de un empleo.

Dicho compromiso contenido en la Ley Invertir en los Jóvenes suponía un deber bidireccional en tanto que los jóvenes estaban obligados a aceptar la iniciativa formativa o de empleo propuesta y los entes competentes en materia de empleo, generalmente de ámbito local, habían de garantizar esta posibilidad. Ha sido, por tanto, la propia ordenación del sistema educativo la que favorece la inserción de un importante número de jóvenes en programas de alternancia. En el cuadro adjunto se muestra de manera muy gráfica el modelo educativo (Van Liemt, 2014) y las diferentes ramificaciones previstas en su diseño educativo reglado para aumentar el número de jóvenes que impulsan sistemas de alternancia⁸.

Figure 1. **Diagram of the Dutch education system, including transfers within the system in % of a cohort of pupils leaving primary education, 2011**



⁷ Así lo destaca el informe nacional "Netherlands. VET in Europe - Country Report 2013", disponible en European Centre for Development Training, accedido en: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/netherlands-vet-europe-country-report-2013>

⁸ Sobre su ordenación legal, debe consultarse el siguiente informe: http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/WDE/2010/pdf-versions/Netherlands.pdf

Y la tercera razón que explica su éxito, destacada en un reciente informe de la OIT (Van Liemt, 2014: 14), pasa por la evaluación de estos programas a través de los centros nacionales de evaluación (kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven, KBBs), los cuales se organizan tanto a nivel sectorial como regional y tienen como objetivo prioritario realizar un labor de seguimiento, coordinación y puesta en común entre empresas y trabajadores jóvenes, contando, para ello, con la ayuda de sindicatos y patronales, destacando ineficiencias y tratando de destacar puntos de mejora.

3.3. El modelo suizo⁹

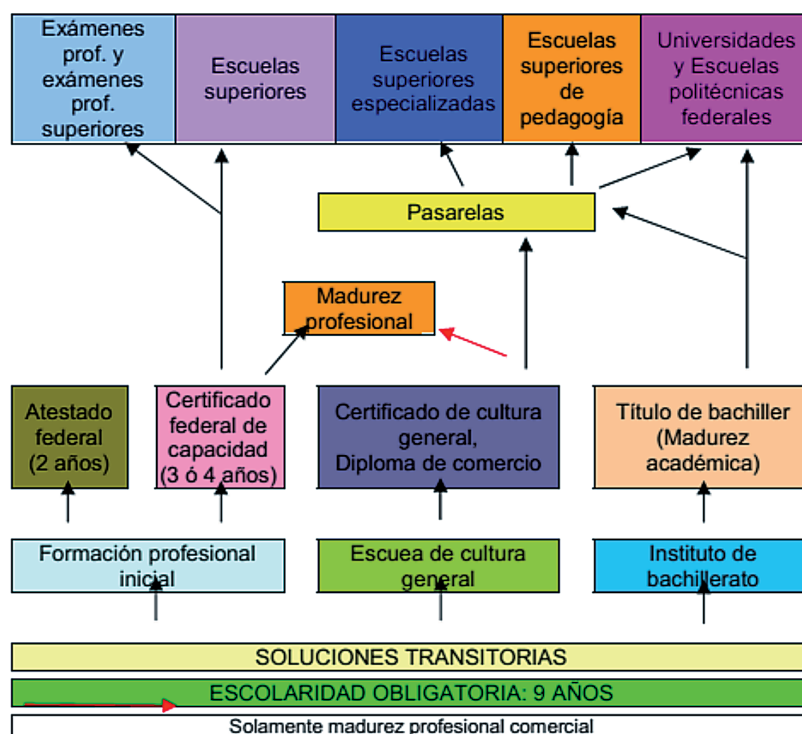
La formación profesional en Suiza, al igual que sucedió en Holanda, surge en un contexto histórico, social y económico comparable al alemán, pues los tres países analizados persiguen un objetivo amplio: la elevación de los niveles de cualificación de los jóvenes aunque se diferencien en la forma en la que van a llevar a efecto este propósito.

En la formación profesional suiza, la misma se estructura de manera escalonada en dos niveles de formación; esta decisión legal obedece, en parte, al propio diseño educativo, toda vez que en Suiza no existe un Ministerio de Educación sino que las competencias en educación están asignadas en la enseñanza obligatoria (enseñanza primaria y secundaria I) a los 26 cantones.

Ahora bien, al igual que sucedía en Alemania y en Holanda, en el sistema educativo suizo hay dos alternativas que se le ofrecen al alumno que enfoca sus estudios hacia una formación profesional:

- 1) La de realizar esa formación íntegramente dentro de la escuela.
- 2) La de realizar esa formación según el sistema dual en la escuela y en la empresa, de modo, que, tras 9 años de escolaridad obligatoria (11, si se consideran los 2 años de preescolar), los alumnos, que tienen en este momento 15 ó 16 años, pueden comenzar el aprendizaje, lo que supone que ya van a disponer de un pequeño sueldo, firmando su primer contrato.

En lo que hace a su organización, la misma diferencia dos niveles de profesiones formativas con exámenes finales propios: el nivel inferior de profesiones formativas menos exigentes y de dos años de duración; y las profesiones formativas que, por regla general duran tres o cuatro años, permiten la obtención de un certificado estatal de capacitación, como muestra el cuadro adjunto.



Fuente: Grau, 2011

⁹ De obligada consulta el Monográfico Específico de "formación profesional dual" editado el año 2011 por el Ministerio de Educación, publicado por la Secretaría General Técnica de la Subdirección General de Información y Publicaciones, accedido en: <http://www.mecd.gob.es/suiza/dms/consejerias-exteriores/suiza/publicaciones-y-materiales-educativos/publicaciones/revistas-Aula-de-Espa-ol/aula13-web.pdf>

La formación profesional es, desde esta perspectiva, el punto de partida para un aprendizaje permanente. Este modelo educativo "abarca alrededor de cuatrocientas opciones distintas, así como ocho sectores con 52 carreras en las escuelas técnicas superiores. Con el bachillerato profesional es posible acceder sin exámenes a la escuela técnica superior. Gracias a la alta permeabilidad del sistema educativo suizo es posible, en cualquier momento, profundizar los conocimientos básicos ya adquiridos, aprender nuevos conocimientos técnicos, emprender una reorientación profesional o acceder a la universidad o a la escuela politécnica"¹⁰.

Para proceder a su evaluación, y a diferencia de la regulación prevista en Alemania, el examen final lo organiza una comisión nacional externa, compuesta por representantes de escuelas profesionales, de los agentes sociales y de los organismos cantonales de la formación profesional.

La función evaluadora corre a cargo de los denominados «expertas y expertos en exámenes», contratados por los respectivos cantones aunque las distintas partes del examen puedan ser realizadas bien en la escuela profesional, bien en la empresa o incluso en centros de formación para cursos ajenos a la empresa. En todo caso, en el examen final de la formación están representados los tres lugares de aprendizaje, esto es, la escuela profesional, la empresa y el lugar de aprendizaje supraempresarial, con sus competencias allí examinadas y se consideran equivalentes. La parte escolar y la parte empresarial participan por lo general al 50% en la nota final.

En relación a la utilización de estos sistemas de alternancia, un 65,5% de los estudiantes de la secundaria posobligatoria seguían en el año 2009 itinerarios de formación profesional, de los cuales un 60% lo hacía siguiendo programas de educación dual.

Con sólo un 7% de abandono escolar temprano, estas cifras indican que más de la mitad de la población juvenil pasa por este sistema, debiendo convenir en la importancia que tiene para el éxito del modelo la coordinación con la administración educativa ya que asciende al 80% la tasa de jóvenes que son contratados posteriormente por la empresa en la que han realizado estas prácticas (Felgueroso, 2011).

Las elevadas tasas de utilización del sistema dual deben necesariamente explicarse en base a su propia ordenación jurídica pues el modelo no solo facilita que el aprendiz tenga, desde su formación, un contrato con la empresa en la que está empleado sino que, al tiempo, mantiene su condición de alumno de una escuela profesional y al finalizar su formación (ya hemos referido que, según la profesión, el periodo de aprendizaje dura de 2 a 4 años) puede realizar un examen que lo convierte en oficial o trabajador especializado que le faculta para alcanzar el título de maestro en la profesión.

Al igual que ocurría en Alemania y Holanda, la principal debilidad del modelo es que las empresas buscan trabajadores cualificados pero no siempre aceptan de buen grado formar aprendices. Es por eso que el varios cantones conceden beneficios a las empresas que sí lo hacen aunque hay un elemento también cultural en el éxito del modelo dual. Tanto es así que la "Suiza alemana, donde el aprendizaje profesional según el sistema dual (empresa y escuela de formación profesional específica) está más extendido que la Suiza latina, tiene, en todo momento, unas cifras de paro inferiores. Es más, ampliando la comparación a la escena internacional, se puede afirmar que Suiza, gracias a su sistema de formación profesional, integra en la vida laboral una mayor proporción de jóvenes y adultos y tiene, en consecuencia, la cuota más baja de paro juvenil y la más baja también de paro en general" (Grau, 2011: 22). Los trabajadores sin formación postobligatoria son, por tanto, los más afectados por las oscilaciones económicas y los más expuestos a engrosar las listas de parados.

Para concluir este epígrafe, y advirtiendo nuevamente la necesaria cautela de los estudios comparatistas, toda vez que el análisis no sólo puede hacerse a partir del dato normativo sino que debe tener en cuenta el contexto socioeconómico en el que este se inserta, el éxito del sistema dual es, a mi juicio, que confía el peso de la formación práctica a una empresa que se compromete con el joven mediante un contrato de aprendizaje, y no a través de fórmulas que huyen de la laboralidad de la relación (especialmente becas) lo que permite la inserción de este estudiante en el mercado de trabajo con todos los derechos aunque sin desligarlo aún del régimen escolar.

¹⁰ Puede consultarse más sobre este diseño curricular en la *Guía de Formación Dual* editada por las Cámaras de Comercio. Op. Cit. p. 15.

Para garantizar su éxito, el modelo requiere, como es obvio, que la administración educativa y el sistema productivo, es decir, las empresas trabajen juntos, y que exista una constante coordinación entre todos los agentes implicados pues está claro que no puede haber aprendices en ramas que no tienen demanda.

Tal coordinación facilita, o debiera facilitar, los cambios de contenidos y de orientación en los programas educativos a partir de las informaciones sobre demanda del mercado o innovaciones en los medios de producción que reciben del mundo empresarial

El segundo acierto de la formación dual es, a mi juicio, el hecho de facilitar a los aprendices su inserción en el mercado de trabajo, pues ya hemos referido que es muy frecuente que la empresa acabe contratando al joven al que ha transmitido su específico modo de trabajar (Grau, 2011: 22).

4. LA VIRTUALIDAD DEL MODELO DUAL EN EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES ESPAÑOL

Ya referimos en la introducción de este trabajo que el comportamiento del empleo juvenil en España presenta rasgos diferenciales respecto a nuestros homónimos comunitarios. Esta situación, objeto de atención monográfica en otro de los trabajos de esta obra, ha forzado a la Comisión a plantear medidas excepcionales, y así la UE pone a disposición de aquellos Estados con una tasa de desempleo juvenil superior al 25% (entre los que se encuentra España) específicos fondos comunitarios (especialmente los del FSE y otros instrumentos de cohesión provenientes de la reprogramación de fondos estructurales sin gastar) destinados a la creación de empleo, formación profesional y prevención del abandono escolar, reforzando así la nueva iniciativa sobre el Empleo juvenil (2014-2020).

Para poder acceder a estos Fondos, los Estados beneficiarios de la Iniciativa sobre Empleo Juvenil deberán adoptar un plan para abordar el paro de los jóvenes, en particular, mediante la aplicación de la Garantía Juvenil, evitando, con esta decisión, que ningún joven de hasta 25 años se quede más de cuatro meses sin trabajo, formación o periodo de prácticas (López, 2015: 181). En España, una de las medidas más publicitadas para la consecución de este fin se contiene en el RD 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual¹¹; su propia Exposición de Motivos ya señalaba que esta regulación nace con el objetivo de sentar las bases para la implantación progresiva de la formación profesional dual en España, entendida como el “conjunto de acciones e iniciativas formativas que tienen por objeto la cualificación profesional de las personas, combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación”, para lo cual instaba a propiciar “una participación más activa de la empresa en el propio proceso formativo del alumnado y, así, permitir que éstas conozcan de manera más cercana la formación que reciben los jóvenes, cada vez más adaptada a las demandas de los sectores productivos y a las necesidades específicas de las empresas”.

Con este desarrollo reglamentario, se quiere situar a la formación profesional en el centro de gravedad del sistema educativo y laboral, incorporando de manera ciertamente novedosa una regulación unitaria para esta actividad formativa pues el texto aprobado no solo contempla los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje al tener tal consideración “la actividad formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje regulada” –art. 2.2 RD 1529/2012- sino también la impartición de la formación en el ámbito educativo al calificar también como formación profesional dual la que se imparta en el marco de los proyectos desarrollados en el ámbito de la formación reglada –art. 2.3 del mismo texto reglamentario-.

Sin poder abordar en este trabajo los contornos definitorios de esta modalidad contractual, cuyo análisis será objeto de atención monográfica en esta misma obra, sí que debemos señalar que su desarrollo reglamentario incorpora como destacada novedad la posibilidad de que la formación dual sea impartida por la propia empresa, e incluso por empresas de trabajo temporal, siendo, en tales casos, la empresa usuaria la responsable de designar la persona encargada de tutelar el desarrollo de la actividad formativa. Esta posibilidad, al menos, desde el plano teórico debiera posibilitar la combinación de dos elementos: la adquisición, simultánea o sucesiva, de una formación con el desempeño de un puesto de trabajo.

¹¹ BOE 9.11.2012.

Llegados a este punto, debemos necesariamente cuestionarnos si la regulación contenida en el RD 1529/2012 y en la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en lo sucesivo Orden ESS/2518/2013¹², permite garantizar un sistema de formación dual en similares términos a los regulados en los países analizados. Para dar respuesta a esta pregunta, debemos tratar de desentrañar en qué medida el desarrollo reglamentario, de clara inspiración germánica, sienta las bases para la articulación de un modelo tan prestigioso como dual o es una mera solución estética.

Pues bien, debemos partir de que la necesidad de traspasar el modelo alemán a nuestro mercado de trabajo ha sido un debate recurrente en los últimos años, admitiendo la práctica totalidad de operadores jurídicos la importancia de establecer una vinculación mayor entre la formación reglada y las necesidades del mercado de trabajo. Ahora bien, siendo cierto que la reforma estatutaria “hace una apuesta por los contratos de formación y aprendizaje, inspirada en el modelo alemán, donde funcionan con seriedad, dado el interés de las empresas en contar con personal formado y preparado y dado el interés público en la constatación oficial de la cualificación profesional obtenida a través de la formación. El riesgo, comprobado en ciertas prácticas empresariales dentro y fuera de España, es que el aprendizaje devenga una fórmula de abaratamiento del trabajo de los jóvenes y que este tipo de contrato obligue a los jóvenes a permanecer años en una situación permanente de inestabilidad y salario reducido en trabajos de escasa cualificación, sin lograr una verdadera, efectiva y homologable capacitación y especialización profesional” (Escudero, 2012).

Bajo estas premisas, creemos que sea la empresa la que imparta la formación aunque, a priori, no tiene que ser un elemento negativo sí que exige un férreo sistema de garantías para evitar que la ausencia de un sistema de eficaz y continuo control devalúe aún más el componente formativo de este tipo de contratos.

Lamentablemente la aprobación del texto reglamentario y la Orden ESS referida no despejan muchas de las dudas que esta modalidad de impartición plantean, y ello no sólo porque el proceso está inconcluso sino porque el traspaso del llamado “modelo alemán” (que no es, de otra parte, tan perfecto como parece deducirse de algunos informes pues presenta algunos inconvenientes de importancia como la imposibilidad ya referida de reconducir el itinerario formativo inicialmente elegido o la falta de empresas dispuestas a ofertar puestos de trabajo susceptibles de ser integrados en el sistema dual) no parece una tarea sencilla, lo cual “sugiere tan sólo la posibilidad de un acercamiento progresivo, por no decir limitado” (Márquez, 2014: 293).

Ahora bien, “frente a la extendida concepción de que la formación dual es sólo para grandes empresas, ya hemos referido que en Alemania la participación de la pequeña empresa es muy importante, incluso para empresas de menos de 10 trabajadores: el 71% de las pequeñas empresas y la mitad de las microempresas alemanas están autorizadas a impartir formación dual. Y así, en 2011 el porcentaje de empresas autorizadas a realizar directamente formación dual en Alemania era el siguiente: entre 1 y 9 trabajadores, el 49%; entre 10 y 49 trabajadores, el 71%; entre 50 y 499 trabajadores, el 82%, y más de 500 trabajadores, el 91%” (IESE, 2014: 17).

A lo largo de este trabajo hemos insistido en que el éxito del modelo dual pasa por incorporar a todos los actores sociales en el diseño de los programas que combinen la alternancia del empleo y la formación, tratando de garantizar la participación de sindicatos, patronales, empresas, cámaras de comercio y autoridades educativas en el diseño curricular de los programas de alternancia, siendo esta participación un elemento clave del que dependerá, en gran parte, la virtualidad e implantación del modelo dual, lo cual pasa por extender su conocimiento y posterior utilización por los actores implicados.

El hecho de que, en España, esta formación en alternancia pueda ser impartida directamente por las propias empresas no tiene que valorarse, insistimos, de manera negativa, pues esta posibilidad debiera permitir que el estudiante pase por distintas ocupaciones, de acuerdo con el plan de formación que hayan diseñado para él conjuntamente el tutor del centro educativo y su tutor en la empresa, pudiendo quedar exentos de su realización quienes acrediten una experiencia laboral relacionada con los estudios profesionales que están cursando o, como novedad, quienes suscriban un contrato para la formación y el aprendizaje.

Con esta decisión legal no sólo trata de incrementar el número y motivación de jóvenes que puedan obtener un título de educación secundaria postobligatoria a través de las enseñanzas de formación profesional reglada sino que, al menos, en

¹² BOE 11.1.2014.

línea de principios debiera mejorar la corresponsabilidad del tejido empresarial con la formación profesional al potenciar la relación del profesorado de formación profesional con las empresas y favorecer así la transferencia de conocimientos.

Para materializar esta colaboración, el art. 31 del ya referido desarrollo reglamentario prevé que las empresas puedan participar en estos proyectos mediante la suscripción de un convenio de colaboración en las condiciones que las Administraciones educativas establezcan; convenio que contemplará, como mínimo, los siguientes aspectos: a) el programa de formación; b) el número de participantes; c) el régimen de becas; d) la jornada y horario en el centro y en la empresa y e) las condiciones que deben cumplir empresas, alumnos, profesores y tutores.

Que sea la empresa la que pueda asumir parte de la formación, estableciéndose, a los efectos aquí analizados, la necesidad de consignar las actividades a realizar en el centro y en la empresa, la duración de las mismas y los criterios para su evaluación (en los que se tendrán en cuenta las aportaciones de los formadores de la empresa y el resultado de las actividades desarrolladas en la misma) puede suponer un tímido paso en la implantación de un modelo de formación en alternancia en el tejido productivo español.

Entre las fortalezas del modelo expuesto debemos destacar la flexibilidad con la que diseña los términos de ejercicio de esta posibilidad. Y así, el art. 30 RD 1529/2012 establece que, al menos, un 33% de las horas de formación deben ser en la empresa aunque se admite su ampliación en función de las características de cada módulo profesional y de la empresa participante. Tanto es así que la duración del ciclo formativo (generalmente dos años) puede ampliarse hasta tres años por la participación en este régimen de alternancia empleo-formación si bien el alumno-trabajador deberá cursar con carácter previo a su integración en la empresa la formación necesaria que garantice que puede desempeñar su labor en la empresa con seguridad y eficacia.

En lo que hace a sus debilidades, la principal (y no es menor) es que, durante el tiempo que dure esta formación en alternancia, los estudiantes podrán estar becados por empresas, instituciones, fundaciones y/o por las Administraciones educativas en la forma que se determine en cada proyecto. En el sistema español no se garantiza, por tanto, ni un contrato ni ningún mínimo económico a estos estudiantes lo que plantea una sustancial diferencia con el modelo alemán, pero también con el suizo y el holandés, en el que el joven, desde el principio, está contratado por la empresa y percibiendo un salario.

Esta devaluación de la vertiente formativa debe necesariamente enmarcarse en un marco reflexivo de corte más general que pasa, ineludiblemente, por incrementar el prestigio social de los estudios reglados de formación profesional, pues uno de sus principales aciertos es, a mi juicio, su propia organización modular ya que, bien es sabido, que todos los alumnos tienen derecho a que parte de su formación práctica sea en centros de trabajo. Esta exigencia prevista en el currículo de todos los estudios de formación profesional reglada no sólo supone la obligatoria colaboración de los centros educativos con las empresas sino que ha incrementado la inserción laboral del alumnado tras la finalización de la fase de prácticas obligatorias.

Es el art. 25 del RD 1147/2011, de 29 de julio, que establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, el que prevé que “todos los ciclos formativos incluirán un módulo de formación en centros de trabajo que no tendrá carácter laboral”. Este periodo denominado “módulo profesional de Formación en Centros de Trabajo” tiene como finalidades:

a) Completar la adquisición de competencias profesionales propias de cada título alcanzadas en el centro educativo. b) Adquirir una identidad y madurez profesional motivadoras para el aprendizaje a lo largo de la vida y para las adaptaciones a los cambios que generen nuevas necesidades de cualificación profesional. c) Completar conocimientos relacionados con la producción, la comercialización, la gestión económica y el sistema de relaciones sociolaborales de las empresas, con el fin de facilitar su inserción laboral. d) Evaluar los aspectos más relevantes de la profesionalidad alcanzada por el alumno en el centro educativo y acreditar los aspectos requeridos en el empleo que para verificarse requieren situaciones reales de trabajo.

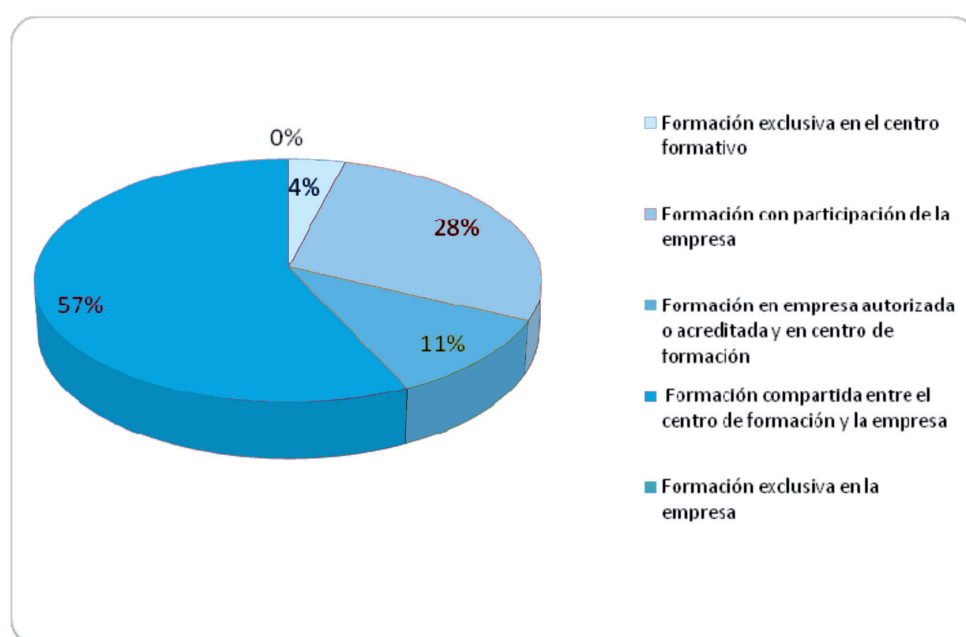
Las Administraciones educativas serán las competentes para determinar (apartado tercero del referido art. 25) “el momento en el que debe cursarse el módulo profesional de formación en centros de trabajo, en función de las características de cada ciclo formativo, la estacionalidad, tipo de oferta y disponibilidad de puestos formativos en las empresas”.

Pues bien, insistimos en que una de las novedades incorporadas en el texto reglamentario es que, aparte de este módulo, es posible que otra parte del currículo pueda ser impartida directamente por las propias empresas, de forma y manera que el

estudiante pasará por distintas ocupaciones, estableciéndose, a los efectos aquí analizados, la necesidad de consignar las actividades a realizar en el centro y en la empresa, la duración de las mismas y los criterios para su evaluación.

La evaluación de este programa se establece de manera detallada en el art. 34 RD 1529/2012. Y así, la Dirección General de Formación Profesional del Ministerio de Educación, en colaboración con las Comunidades Autónomas, deberá establecer un sistema de indicadores que analicen el grado de implantación de sistemas de formación profesional dual en el marco de la enseñanza reglada. Pues bien, aunque el propio Ministerio establece la provisionalidad de los datos por el escaso tiempo transcurrido desde su implantación, ya se ha publicado una primera evaluación de esta medida.

La conclusión más destacable, a este respecto, es que estos programas se han impulsado predominantemente en los ciclos de grado superior frente a los ciclos de grado medio, destacándose que, hasta el momento, la modalidad de impartición más utilizada es la formación en el centro educativo con una colaboración de la empresa (el 57% de los mismos), y la segunda opción (seguida por un 28% de los proyectos impulsadas) es que las empresas faciliten a los centros de formación los espacios, instalaciones o los expertos para impartir total o parcialmente determinados módulos profesionales¹⁴.



Fuente: Grau, 2011

5. REFLEXIONES FINALES

Uno de los colectivos que presenta mayor vulnerabilidad social es el de jóvenes con niveles muy bajos de formación no sólo porque los mismos han sufrido una pérdida más rápida e intensa del empleo sino porque cuentan con un menor nivel de cobertura en términos de protección social. Estos jóvenes parten, además, de una clara situación de desventaja, sobre todo en un escenario estratégico de cambio de modelo productivo, asociado a una demanda creciente de cualificaciones altas e intermedias (Aragón, 2011: 21).

La aprobación del RD 1592/2012 y la Orden ESS analizada tratan de incidir en esta problemática, sentando las bases de un peculiar sistema de formación dual que combina dos proyecciones muy diferenciadas: de un lado, regulando la vertiente formativa del contrato para la formación y aprendizaje con la que se da cumplimiento al mandato contenido en el art. 11.2 ET. De otro, previendo la integración formal de las empresas en los currículos educativos de la formación reglada.

¹⁴ Formación Profesional Dual. Seguimiento de Proyectos Formación Profesional Dual: Curso 2013-2014. Subdirección General de Orientación y Formación Profesional accedido en: www.mecd.gob.es/prensa..fpdual../informe-seguimiento-fpdual.pdf

Del análisis comparado efectuado podemos concluir que el éxito del modelo está claramente condicionado por la participación de los actores sociales (sindicatos, patronales, cámaras de comercio, y las propias empresas) en el diseño de los programas educativos sin que esta participación debiese centrarse exclusivamente en los perfiles más demandados en el corto y medio plazo sino que debiera tratar de proveer una mayor empleabilidad a futuro de estos jóvenes. Y aunque todavía sea pronto para evaluar los indicadores que la propia Estrategia Española de Empleo contemplaba, actualmente contenidos en el RD 751/2014, de 5 de septiembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, (BOE 6.9.2015), en relación al colectivo estudiado, a saber: a) tasa de utilización de los contratos para la formación y el aprendizaje con respecto al conjunto de contratos suscritos por personas jóvenes; b) número de personas desempleadas que participan en programas de empleo y formación y tasas de inserción laboral de las personas participantes en los programas de formación en alternancia y de práctica profesional no laboral en las empresas; y c) tasa de contratación de personas jóvenes desempleadas con baja cualificación al menos un 10% de media anual en el trienio 2012-2014, los resultados precedentes fuerzan a la cautela.

A mi juicio, el éxito de la formación dual en España requerirá no solo una oferta formativa amplia, completa, y permanentemente actualizada, especialmente en la elaboración de certificados de profesionalidad para todas las familias profesionales, sino que su efectiva puesta en marcha ha de llevar necesariamente aparejada la existencia de empresas dispuestas a ofertar puestos susceptibles para ser cubiertos por estos trabajadores, y en un tejido empresarial, mayoritariamente compuesto por pequeñas y medianas empresas del sector terciario, será difícil garantizar la extensión de este tipo de sistemas sin el apoyo decidido de las Administraciones Públicas. No obstante lo anterior, existen ya algunas iniciativas exitosas en esta materia a través de programas formativos específicos dirigidos a incrementar la cualificación inicial de jóvenes desempleados que debieran servir como pauta para el desarrollo de estos programas de alternancia (Muñoz, 2014).

Por su interés, debemos destacar el ejemplo que proporcionan algunas plantas del sector de la automoción (Iveco; Renault) pues ambas han sido seleccionadas para formar parte de proyectos de formación dual en el entorno del sistema educativo¹⁵. También debemos traer a colación a la empresa Lidl, pues en un programa novedoso en nuestro país, pero que cuenta con una dilatada trayectoria en la matriz alemana, facilita que algunos jóvenes contratados directamente por la empresa combinen, durante dos cursos académicos, las clases en un centro de estudios con la adquisición de experiencia profesional remunerada, integrándolos plenamente en la compañía¹⁶. Para articular este programa, los estudiantes asisten a clase dos días a la semana y los tres días restantes se forman en las tiendas o almacenes.

Finalmente debe resaltarse la Escuela de Aprendices de Aprendices de Seat, pues la misma, surgida tras la firma del Acuerdo Colectivo sobre la Formación Dual de la empresa de 19-09-2012 entre la empresa y el Comité Intercentros¹⁷, ha sido pionera en la implantación de estos programas en la planta que la empresa tiene en Cataluña. Estas experiencias confirman los datos que a este respecto proporciona el Ministerio de Educación, pues “las familias profesionales relacionadas con el sector secundario o industrial, que abarca las actividades que transforman físicamente las materias primas o bienes en otros más aptos para el consumo, relacionadas con subsectores tales como: energía, textil, metal, maquinaria, química, electrónica, automóvil, entre otros, suponen alrededor del 70% de los proyectos abordados. El 29% de los proyectos restantes están referidos a familias profesionales cuya formación esta referenciada al sector terciario o de servicios cuyas actividades se caracterizan por proporcionar la prestación bienes no tangibles, tales como: comercio, sanidad, transporte, turismo, banca, entre otros”.

A pesar de las cautelas referidas, no podemos acabar este trabajo sin insistir en la relevancia que están adquiriendo estos programas en los dos últimos años.

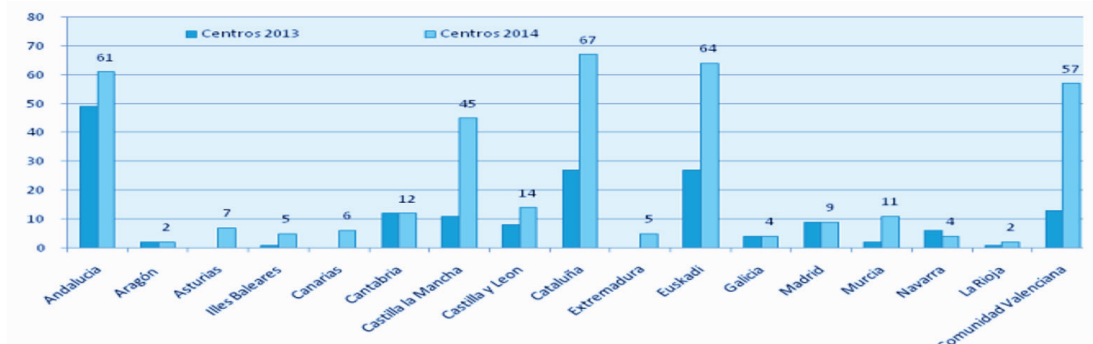
En el año 2014, todas las Comunidades Autónomas han puesto en marcha ciclos formativos en la modalidad dual frente a las 14 que los implantaron en 2013, apreciándose igualmente incrementos significativos en el número de centros participantes, destacando Castilla la Mancha, Euskadi, Cataluña y la Comunidad Valenciana, como evidencia el cuadro adjunto, y el número de alumnos que realizan ciclos de formación dual en las distintas modalidades ha experimentado un incremento superior al 200%.

¹⁵ BOCYL 29.11.2013

¹⁶ http://empleo.lidl.es/cps/rde/career_lidl_es/hsxsl/formacion-dual-programas-1674.htm

¹⁷ Sobre esta Escuela, véase <http://www.xtec.cat/centres/a8032427/inicio.htm>

También hacen un exhaustivo informe de buenas prácticas en IESE. *La formación profesional como reto nacional. Una perspectiva desde la empresa*, Op. Cit. pp. 38-45, analizando los casos de Nestle, Airbus o NH.



Sin embargo, la UE es todavía bastante cautelosa en relación al impacto de las reformas operadas por el legislador español a este respecto, pues aunque “se han logrado avances limitados en el aumento de la adaptación de la educación y formación profesionales a las necesidades del mercado de trabajo, la mejora de la cooperación entre los centros de enseñanza superior y las empresas lleva retraso”. Y aunque es cierto que el Gobierno tiene entre sus objetivos el de ampliar el plan de formación profesional dual en 2015 (Eje 2. Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016), la UE considera que todavía “sigue habiendo considerables diferencias entre las Comunidades Autónomas en lo que respecta a su aplicación”¹⁸, como evidencia el cuadro adjunto.

Comunidades	Alumnos 2013	Alumnos 2014
Andalucía	2335	2562
Aragón	49	33
Asturias	0	103
Illes Balears	5	109
Canarias	0	183
Cantabria	100	212
Castilla la Mancha	269	1491
Castilla y León	75	234
Cataluña	500	2545
Extremadura	15	85
Euskadi	126	175
Galicia	15	61
Madrid	516	725
Murcia	30	184
Navarra	86	79
La Rioja	11	24
Comunidad Valenciana	160	750
TOTAL	4292	9555

¹⁸ Recomendación del Consejo relativa al Programa Nacional de Reformas de 2015 de España y por la que se emite un dictamen del Consejo sobre el Programa de Estabilidad de 2015, p. 5, Bruselas, 13.5.2015, COM(2015) 259 final.