

Una propuesta de sistema de formación profesional mixto escuela-empresa

El texto que publicamos es un amplio resumen del documento elaborado por el grupo de Trabajo sobre Formación y Empleo de la Confederación Sindical de CC.OO. Partiendo del hecho de que casi tres millones de jóvenes entre 16 y 24 años están en paro o no se consideran activos sin cursar ningún tipo de estudios, propone un sistema de formación profesional mixto, o dual, escuela-empresa que les permita obtener una cualificación profesional, percibir un salario, acceder, en su caso, a estudios superiores e insertarse mejor en el mercado de trabajo. La propuesta está concebida también con una alternativa a los actuales contratos de formación y en prácticas que contribuyen muy poco a la formación y mucho al abaratamiento de la fuerza de trabajo.

INTRODUCCION

La propuesta que presentamos a discusión pretende alcanzar los siguientes objetivos:

a) En primer lugar ofrecer a los jóvenes de 16 a 24 años que están en paro una actividad en la que se combina la formación profesional con la percepción de un salario por el trabajo realizado.

Al finalizar 1984 el número de jóvenes de 16 a 24 años, en paro, ascendía a 1.424.800, el 49,65 por 100 de la población activa (EPA del INE). En el primer trimestre de 1985 la situación continúa agravándose. A ello hay que añadir la escasa tasa de población activa sobre el conjunto de la población. Según nuestras estimaciones, alrededor de 1.400.000 jóvenes de 16 a 24 años, no están matriculados en ningún tipo de Enseñanza, ni se consideran activos.

b) Sustituir a los contratos de formación y en prácticas que como la experiencia ha demostrado no cumplen sus finalidades formativas y no son sino una fórmula de trabajo precario y de abaratamiento de la fuerza de trabajo.

c) Como parte del sistema educativo la formación profesional mixta o dual deberá coexistir con los estudios secundarios. El período de edad normal para cursarla hoy será de 16 a 19 años, aunque debe impulsarse también su extensión a los jóvenes parados de hasta 24 años.

Quienes culminen la formación profesional mixta deben tener dos salidas, la inserción en el mercado de trabajo o la continuidad de los estudios en el nivel universitario.

Nuestra propuesta pretende coexistir con las dos siguientes opciones para la enseñanza secundaria:

- La de un ciclo unificado y polivalente de 0 a 18 años, siendo una variante del mismo en la etapa de 15 a 18; o bien como vía complementaria a los bachilleratos (general, artístico y técnico), que contempla la propuesta del Ministerio de Educación para la Reforma del segundo ciclo de las enseñanzas medias. Todo ello, sin olvidar los objetivos principales expresados en a) y b).

d) Los cursos de formación ocupacional para jóvenes siguen teniendo pleno sentido mientras que no haya una implantación generalizada de nuestra alternativa. Renovados en

su concepción y aplicación deben ofertarse principalmente a quienes terminaran sus estudios a los 16 años o a los 18/19 o a quienes los abandonan en ese período. Para ellos pueden concebirse también formaciones que incluyan la realización de un trabajo remunerado.

1. ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA ENSEÑANZA DE 14 A 19 AÑOS

Grupo de 14/16 años

Al margen del debate sobre los programas, los métodos de enseñanzas, etc., se debe apoyar la creación de un ciclo polivalente en dos años, con las siguientes características adicionales:

- La tecnología no debe ser aprendizaje o preaprendizaje de un oficio, sino introducción a sus bases, principios generales, dinámica y usos.
- Debe haber alguna experiencia de trabajo manual en la escuela.
- Debe haber unas horas semanales, concentradas en la tarde o la mañana de un solo día, dedicadas a trabajos al servicio de la comunidad o de la escuela misma.
- Debe haber 15 días o un mes por curso dedicado al trabajo comunitario.
- El trabajo para la escuela deberá ser decidido democráticamente en ésta, con participación y derecho de veto de los alumnos.
- El trabajo comunitario deberá ser acordado entre la escuela, democráticamente constituida, y las autoridades municipales o autonómicas o sus delegados. Podrá responder a peticiones directas de las autoridades, a iniciativas promovidas por la escuela o a solicitudes de organizaciones sociales y asistenciales no gubernamentales, siempre con el acuerdo de las dos primeras partes.

Grupo de 16/19 años

1. Este grupo debería tener abiertas siempre cuatro vías:

- La continuación de la escolaridad a tiempo completo, sea en bachillerato general o profesional.
- La incorporación al trabajo a tiempo completo.
- La combinación de enseñanza y trabajo.

2. En el primer caso, se mantendría la misma fórmula que para el grupo de 14/16 años, siendo el período anual de trabajo, en todo caso, de un mes.

3. En el segundo caso, deberían arbitrarse fórmulas para la reinserción en la escuela, si se desea más adelante, y del tipo de las «150 horas» italianas para los que sigan trabajando.

4. En el cuarto caso, el trabajo a tiempo parcial sería retribuido en términos proporcionales, si es para empresas privadas o públicas, o por encima de un mínimo que atienda a las necesidades más perentorias de los jóvenes, si se trata de trabajo comunitario.

- El trabajo para empresas estaría sujeto a una reglamentación estrecha y a inspección oficial y control sindical. Las empresas no podrían sustituir viejos puestos de trabajo de jornada completa por otros nuevos a tiempo parcial. Las empresas públicas deberían llegar hasta el límite de sus posibilidades en la creación de empleos de jornada incompleta. Todo esto se aplicaría por igual a cualquier forma de trabajo a tiempo parcial: jornada incompleta, semana incompleta, contratación temporal, etc.

- El trabajo comunitario podría tener lugar para organismos de la Administración central, autonómica o local, para organismos públicos autónomos o para entidades sociales o asistenciales sin ánimo de lucro. En cualquiera de estos casos, sería retribuido con fondos públicos y sometido a cauciones reglamentarias y control sindical.

2. UNA PROPUESTA DE SISTEMA DE FORMACION PROFESIONAL MIXTO ESCUELA-EMPRESA

2.1. Algunas características principales

2.1.1. Objetivos:

a) Proporcionar a los jóvenes una formación de trabajadores especialistas en profesiones o áreas de profesiones (la delimitación de esta alternativa sólo puede hacerse en términos concretos, aunque de entrada hay que huir de una especialización excesiva) con una base científico-tecnológica sólida, junto con una formación general cultural y social (laboral-sindical dentro de ella que les permita la inserción en el trabajo y en la vida adulta.

b) La Formación General y científico-tecnológica recibida debe permitir al joven, una vez terminado su período de formación y obtenido el título correspondiente:

- Continuar su formación en un sistema mixto semejante para la obtención de un título de técnico-especialista (utilizando la terminología clásica: oficialía y maestría).

- Iniciar estudios universitarios técnicos de primer ciclo (diplomatura o ingenierías técnicas) en su misma especialidad.

- Iniciar estudios universitarios de cualquier tipo, tras superar las pruebas generales de selectividad o un curso de adaptación.

c) Proporcionar a los jóvenes unos ingresos, salario pagado por las empresas, que les retribuya el trabajo productivo realizado, les inicie en la experiencia del trabajo asalariado y les permita vivir con un primer grado de autonomía en la sociedad.

2.1.2. Duración

Tres años por término medio, aunque puede haber especialidades que tengan una superior duración. En una escolaridad normal comprendería de los 16 a los 19 años de los alumnos.

2.1.3. Distribución del tiempo de formación

50 por 100 para formación general y científico-tecnológica en los institutos de formación profesional.

50 por 100 para formación práctica y realización de trabajo productivo en las empresas. Esto sería en la media de los tres cursos. Una de las posibilidades sería que el primer curso tuviera un carácter de básico de formación, que puede ser común a varias especialidades con un mayor tiempo en el instituto y con una parte de la formación práctica en sus talleres, para aumentar en los años sucesivos el tiempo en la empresa.

El trabajo/formación en la empresa se realizaría en días de la semana completos o en períodos semanales o mensuales, o mediante combinación de estas posibilidades.

2.1.4. Organización y gestión

La parte escolar del sistema dependería de las Administraciones Educativas (MEC y Comunidades Autónomas); la parte práctica, de las empresas. La gestión en el primero de los casos correspondería a los Consejos Escolares previstos por la LODE. En el segundo, en el nivel de cada empresa, un órgano paritario de representantes de la empresa, de los trabajadores (delegados de personal-comités de empresa) y de los estudiantes-aprendices.

Para la planificación conjunta, la gestión general, la determinación de las especialidades, el control y la expedición de títulos, habría que crear organismos tripartitos en los diferentes ámbitos territoriales con participación de:

- Administración (educativa, trabajo, INEM, industria).
- Patronal y Centrales Sindicales.
- Organizaciones juveniles y estudiantiles.

2.1.5. El salario del joven en formación se determinaría en los convenios colectivos

2.2. Sistema de FP exclusivamente escolar

En este sistema, que como hemos dicho, coexistirá con el mixto o dual que proponemos, debe procurarse también un acercamiento al trabajo productivo real. Para ello se puede pensar en el establecimiento de convenios con empresas colaboradoras, en las cuales se pueda realizar una parte de las prácticas.

2.3. Repercusiones en el mercado de trabajo de un sistema de formación profesional mixto escuela-empresa.

Uno de los problemas principales que plantea para una central sindical la defensa de un tipo de formación profesional de estas características es la incidencia negativa que puede tener en el mercado de trabajo, en el sentido de promover una sustitución de trabajadores fijos por aprendices o jóvenes en formación.

El problema no se plantearía obviamente porque jóvenes que actualmente estén acogidos a «contratos en prácticas y para la formación» o cualquier otra modalidad de contratación temporal o simplemente en paro se integraran a un sistema de formación como éste. Además de poder obtener una cualificación y de poder insertarse mejor en el mercado de trabajo posteriormente, amén de recibir una remuneración, aunque fuere pequeña, en un caso saldrían del paro y en otro «robarían» menos horas de trabajo productivo que pudieran desarrollar trabajadores fijos, que en la situación de contrato temporal.

Es claro que frente a la generalización de los contratos en prácticas y para la formación, un sistema mixto o dual de formación profesional presenta indudables ventajas desde el punto de vista del problema enunciado anteriormente y ello por:

a) Las exigencias que tendrían que cumplir las empresas en cuanto a medios, instructores, control sindical y de la Administración, aportación en salarios, etc.

b) El que bajo cualquier hipótesis de reparto de jornada entre escuela y empresa, el tiempo de trabajo productivo neto, una vez descontado el tiempo de trabajo que en la empresa se dedicó a la formación y aquél que produce mercancías deficientes, será siempre inferior al obtenido en el sistema de contratos de formación.

c) La formación/cualificación profesional en el sistema de contratos de formación es deficiente y en ocasiones casi nula.

Por supuesto, el que estas diferencias positivas tengan mayor o menor fuerza depende de factores como: legislación del sistema, mecanismos de control, grado de implantación sindical, etc.

ANEXO 2

Financiación del sistema

No pretendemos aquí sino sentar unos cuantos principios básicos.

a) La parte escolar de la formación correría a cargo de los presupuestos de las Administraciones Educativas.

b) La formación práctica en las empresas a cargo de éstas. Se podría establecer la norma de la equivalencia entre el valor de lo producido por el trabajo de los estudiantes aprendices y los costes (salarios y gastos de mantenimiento que deben incluir los salarios del personal instructor).

c) Si no se produjera esa equivalencia efectuados los oportunos estudios económicos se podría pensar en el establecimiento de mecanismos de incentivación para las empresas que contrataran estudiantes aprendices. Igualmente para la instalación de los necesarios talleres de aprendizaje en las empresas se podrían facilitar créditos o subvenciones. En el caso de pequeñas empresas se podría promover la agrupación de las mismas, con idénticas facilidades, para que conjuntamente establecieran los talleres imprescindibles en muchas zonas al menos para la primera etapa en la formación.