

# Economía vasca y formación profesional ¿una apuesta de futuro?

**Ricardo Arana**  
**Irakaskuntza Komisioak**

Es muy conocido que la Comunidad Autónoma Vasca ha pasado de ser un polo de dinamismo económico a poseer tasas de desempleo superiores a la media estatal, siendo una región problema dentro del ámbito europeo.

## **CAMBIO DE ESTRATEGIA**

Ante esta cuestión CC.OO. apoya una política económica que cree empleo estable, mejore las condiciones de vida, regenere el tejido socioeconómico y racionalice el uso del territorio, considerando asimismo la mejora del medio ambiente y la no saturación.

El servicio de estudios de la SPRI aconsejaba en su investigación sobre regiones de tradición industrial, pasar de una concentración en sectores intensivos en trabajo poco cualificado, como es la situación actual (similar a la japonesa de los años 50) y sectores relativamente intensivos en capital y materias primas, hacia sectores intensivos en conocimiento, de alto valor añadido, intentando seguir el ejemplo de los países fuertemente desarrollados (RFA o el citado Japón).

En una estrategia de estas características las condiciones relativas a la fuerza del trabajo, y en concreto los aspectos de formación de la mano de obra, adquieren una mayor relevancia.

## **UN SISTEMA EDUCATIVO FUERTE**

Si vemos los países aludidos anteriormente, observaremos que desarrollaron tempranamente un sistema de escolarización general, estando así bien situados para absorber las innovaciones de la segunda revolución industrial.

Una apuesta acertada de la economía vasca cara al 2.000 también debiera contar con un sistema educativo fuerte que atienda a tres tendencias fundamentales.

- Desarrollar aptitudes generales (reflexión crítica, capacidad de identificar y resolver problemas, trabajo en grupo, idiomas,...).
- Proporcionar elementos de cultura económica para organización del trabajo y gestión de la producción.
- Proporcionar una cultura tecnológica que permita adquirir especializaciones diferentes a lo largo de la vida profesional e integrarse en equipos formados por diferentes especialistas.

Todas estas tendencias apuntan a evitar la excesiva especialización, exigiendo una enseñanza más polivalente, adoptando una estructura modular que permita una gran flexibilidad y la combinación entre la formación en el centro escolar y la formación en el centro de trabajo.

## **FORMACIÓN COMPARTIDA**

Hay que referirse por lo tanto a la colaboración entre las empresas y los centros educativos, muy especialmente en la enseñanza técnico-profesional.

La formación en alternancia centro-empresa, que CC.OO. demanda que se potencie, está en interrogantes por el convenio suscrito por los Departamentos de Trabajo y Educación con la organización empresarial CONFEBASK, para llevar a cabo desde este curso escolar lo que denominan "formación compartida".

Resulta anacrónico que ambas partes hayan acordado realizar la experiencia sobre el modelo de la actual Formación Profesional. Múltiples son las razones.

Fuera de toda discusión es que la distribución por especialidades de la FP no respondía en absoluto a la "estructura y previsiones de empleo" que se pretendía en la LGE (1.970). Entre otros motivos, en su aplicación no se dispuso nunca de ningún instrumento que permitiese, no ya garantizar esta correspondencia, sino incluso conocerla. Aparecen fenómenos de obsolescencia de ciertas especialidades y ausencia de otras ligadas a las nuevas tecnologías y dinámicas económicas. Una FP caracterizada asimismo por alta rigidez y ofertas excesivamente diversificadas desde el primer curso.

## **UN MODELO EXTINTO**

Pero la FP actual es además un modelo extinto por dos razones: la generalización de la Reforma de las Enseñanzas Medias (REM) en esta comunidad, que ha sustituido prácticamente por completo a la antigua FP1 y la puesta en marcha de la LOGSE que introduce la Formación Profesional de Base en la Enseñanza Obligatoria (en el tramo 12-16 años) y los Ciclos Formativos de grado medio y superior haciendo desaparecer la FP2.

Era, por lo tanto, necesaria una actuación que afectase a la estructura futura de la enseñanza técnico-profesional.

Pero el convenio tampoco analiza las consecuencias de la actual alternancia de formación entre centro educativo y empresa.

La evaluación que de la experiencia vasca ha realizado Prospektiker Erakundea arroja, entre otros, los siguientes datos. Más de un 40% del profesorado tutor de los alumnos y alumnas que realizan parte de su formación en empresa creen que a estos se les explota laboralmente. El alumnado ha señalado que el trabajo asignado es rutinario (el 58% lo cree así, las tareas son demasiado sencillas y no requieren apenas cualificación (40%) y no existe rotación en diferentes puestos de la empresa (45%).

Por su parte los comités de empresa han denunciado varias veces la sustitución de trabajadores en baja por ILT, huelga o simplemente cobertura de puestos vacantes, por estudiantes en prácticas. Es conocida la actuación de los Tribunales fallando positivamente a estas denuncias.

Ninguna de estas conclusiones ha sido estudiada, más al contrario, el convenio posibilita que el alumnado afectado sea obligado a realizar parte de sus prácticas en periodo de verano, que según los propios firmantes reconocen, no tienen ningún valor académico.

Una medida que únicamente conseguirá aumentar el fraude y provocar enfrentamientos que hubieran sido innecesarios.

## **LEJOS DEL CENTRO EDUCATIVO**

Igualmente se realizará una distribución horaria sancionando como adecuadas las 37 horas de permanencia para los estudiantes, alejándolos ya desde el primer curso del centro educativo. Han sido múltiples los convenios parciales rechazados por los sindicatos presentes en la Comisión de Seguimiento por tener una jornada de 40 o incluso más horas.

Resulta paradójico que mientras el mundo laboral camina hacia la jornada de 35 horas, un acuerdo de estas características se desarrolle en sentido contrario. Lo que no pasaría de ser una anécdota se convierte en algo mucho más grave por su carga de intenciones. Se desprecian los conocimientos que van más allá del puro adiestramiento en el puesto de trabajo.

## **POLIVALENCIA**

El CEDEFOP (creado en 1.975 por la CEE) señala que todos los trabajadores de la actualidad conocerán por lo menos un cambio de función en su trayectoria profesional. Esto implica una necesidad de polivalencia en sus conocimientos en función de los distintos puestos desempeñados.

Pero esta necesidad no viene motivada únicamente por la movilidad sino también por la evolución de las técnicas de la propia producción. Hoy existe una importante reducción del trabajo en cadena que está siendo sustituida por el trabajo en grupo con alta autonomía.

Adquiere por lo tanto, mayor importancia el desarrollo de capacidades transferibles a varios entornos productivos, comprender la realidad global que rodea el entorno laboral. Se hace necesaria una formación integral que posibilite posteriores aprendizajes aumentando así la adaptabilidad y la polivalencia. Este convenio sin embargo, opta por despreciar todas las tendencias actuales de consecución de cualificación.

Un estudio sobre la estructura y evolución de las ocupaciones en la CAPV revelaba que en el 50% de las familias profesionales estudiadas, la adaptabilidad y/o la polivalencia eran cualidades que figuraban entre las primeras exigencias de los empresarios vascos para ocupar un puesto de trabajo.

Examinando igualmente los requisitos de las empresas en relación al trabajo en función de la titulación requerida, se aprecia que cuando se demanda una titulación de FP (niveles 1 ó 2) estas dos cualidades son las básicas para acceder al puesto.

CC.OO. propone una formación amplia y versátil que proporcione mayor capacidad de adaptación, disminuyendo el paro estructural provocado por la inadaptación laboral a las necesidades productivas.

## **ELEVAR EL NIVEL EDUCATIVO**

El centro educativo juega un nuevo papel fundamental. La OCDE (CERI 1.989) concluía en su análisis de las relaciones educación-trabajo, en la necesidad de mejorar el sistema para elevar el nivel educativo, evitar el abandono prematuro y potenciar la adquisición de aptitudes anteriormente señaladas. Ahí está el ejemplo de Japón con el 94% de los jóvenes de 17 años escolarizados en enseñanza secundaria de tipo general.

El modelo de los firmantes del convenio de sustitución de una formación integral por un adiestramiento específico quizás permita movilizar con bastante rapidez mano de obra, pero esa presunta eficacia se convierte en rigidez a largo plazo, al formar una fuerza de trabajo difícil de adaptar a sistemas tecnológicos más complejos.

La confederación empresarial no se ha mostrado capaz de ir más allá de problemas urgentes (no los más importantes) ni de fomentar previsión y anticipación, hoy inexistentes. La continuación de esta actitud puede ocasionar la llegada a un punto de "no retorno" impidiendo la libertad de actuación y condenando a la economía vasca a una enorme subordinación.

Por su parte, CC.OO. intenta evitar que a las tasas de precariedad en el empleo (casi el 35%) más altas de Europa, creadoras de una alta insatisfacción laboral, se una la característica de baja cualificación.

Este convenio está en una estrategia empresarial de ajustar permanentemente el empleo cuando baja la demanda (lo que impide la realización de carreras profesionales y castiga con la desmoralización del paro), mostrando desinterés por la formación permanente de los trabajadores (del que hay múltiples datos de organismos independientes) y ausencia de una planificación a largo plazo de necesidades profesionales.

La aplicación de esta política está creando déficits de mano de obra, cuellos de botella que afectan a la producción. Una economía que funciona así se ha encontrado ya con fuertes problemas de cualificación, al no haber mantenido al trabajador el tiempo suficiente en el empleo para adquirir unos amplios conocimientos profesionales que sólo pueden lograrse por una presencia continuada en éste. Los sectores vascos de construcción y servicios son muestra de ello.

## **PRECARIEDAD INÚTIL**

Habremos de concluir, por lo tanto, que la precariedad de los 80 no ha resuelto nada sino acarreado malestar social, inestabilidad y descualificación.

Posiblemente el convenio como una pieza más de esta estrategia, tampoco servirá más allá de beneficiar a ciertas empresas más directamente ligadas a la patronal o mejor situadas, pero no para regenerar el tejido socioeconómico vasco desarrollando una mano de obra cualificada de acuerdo a las nuevas necesidades.

Grave responsabilidad por lo tanto, de los que se han subordinado a los que buscan únicamente mano de obra barata, precaria y poco cualificada.

Pero aún es posible que centros educativos, sindicatos y empresas eviten las lamentables consecuencias del convenio suscrito entre Confebask y los Departamentos de Educación y Trabajo del Gobierno Vasco.

## **CONCLUSIONES SOBRE EL CONVENIO PATRONAL-GOBIERNO DEL CONSEJO ESCOLAR DE EUSKADI**

La Comisión Permanente del Consejo Escolar de Euskadi considera importante y necesaria la colaboración entre los centros docentes y las empresas para la mejora de la Formación Profesional. Por ello, considera positivas las iniciativas que posibiliten esta colaboración.

Sin embargo, esta Comisión ve que en el convenio firmado no se han recogido las inquietudes y propuestas que en su día hizo el Consejo Escolar de Euskadi. Esta deficiencia la interpreta en el sentido de que no ha habido sensibilidad suficiente ante las demandas de la comunidad educativa. Este convenio afecta de forma directa a una etapa educativa y, por tanto, debe ser coherente con los principios y objetivos educativos.

Entiende esta Comisión que no se ha aprovechado la oportunidad de negociar un convenio que permita una mejora real y de futuro de la Formación Profesional. En esta situación esta Comisión solicita al Departamento de Educación que tenga en cuenta a la hora de la firma de los convenios parciales y de la evaluación de la puesta en práctica de este convenio marco, entre otros, los siguientes puntos:

- modelo de formación profesional que se va desarrollando;
- tipos de profesiones que se acogen a este convenio: diversidad y significación de las mismas en el presente y en el futuro laboral de cada comarca y de la Comunidad Autónoma;
- condiciones y características de los convenios parciales; - currículo que se desarrolla en los centros docentes;
- número y tipo de centros y alumnos a los que alcanza la formación compartida;
- uso de las prácticas de verano;
- grado de abandono de los estudios del alumnado que se acoja a esta modalidad de formación compartida en relación a la de otras modalidades;
- logro de los objetivos marcados en el propio convenio.

Al mismo tiempo reitera que es preciso promover un debate social para llegar cuanto antes a la definición del Plan de Formación Profesional de la Comunidad Autónoma Vasca.