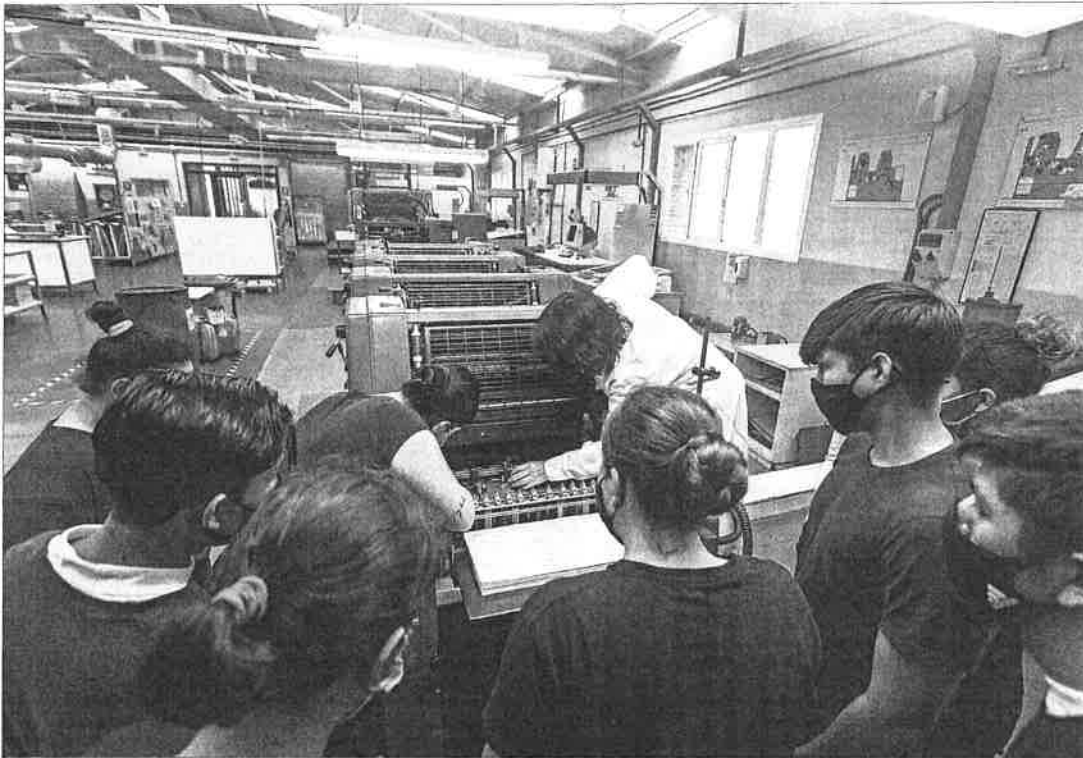


ECONOMÍA Y TRABAJO



Alumnos y profesores en un aula del Instituto de FP Puerta Bonita (Madrid), en octubre de 2020. / KIKE PAHA

Las empresas evaluarán a los alumnos en la nueva ley de FP

Celaá llevará al Consejo de Ministros una norma que da más competencias a las compañías

GORKA R. PÉREZ
CLAUDI PÉREZ Madrid

La empresa será la piedra angular de la futura ley de Formación Profesional que ha desarrollado el Gobierno y que pretende aprobar a finales de año. La norma, que la ministra de Educación, Isabel Celaá, llevará mañana al Consejo de Ministros en primera lectura —y a partir de ahí se dará a conocer a los distintos sectores productivos y se abrirá el turno para recibir aportaciones—, contará con una inyección de fondos de más de 5.000 millones de euros, unos 2.000 de ellos procedentes del Fondo de Recuperación y Resiliencia. Y concede más competencias al entorno empresarial tanto en materia de diseño de los cursos como en la evaluación de los alumnos, según el texto al que ha tenido acceso EL PAÍS.

España tiene muchos trabajadores con estudios universitarios, a menudo sobrecualificados, y muchos empleos de baja cualificación, pero flojea en perfiles con cualificaciones intermedias: las empresas tienen dificultades para cubrir uno de cada dos puestos de esas características, algo paradójico en un mercado laboral que duplica la media de paro europea. Para tratar de resolver ese cuello de botella y potenciar la relación entre el mercado de trabajo y la empresa se potencia el sistema de Formación Profesional Dual —una vieja demanda de la patronal— en el que la parte

rán desde la empresa crece sustancialmente con respecto a los baremos actuales. Podrá llegar hasta el 50%, y siempre con un contrato de trabajo de por medio.

Con este nuevo sistema se busca satisfacer la carencia de perfiles técnicos que vienen demandando las empresas, y ofrecer una nueva dimensión a la FP con la que combatir la alta tasa de paro juvenil. El desempleo entre los menores de 25 años asciende al 37,7%, más del doble que la media de la eurozona, y una cifra sin comparación en el mundo desarrollado. La nueva ley, además,

Habrán dos tutores: uno en el centro de formación y otro en el de trabajo

Hasta el 50% del aprendizaje lo adquirirán mientras están empleados

Incentivos indirectos para fomentar la participación

Dado el mayor protagonismo de las empresas en la formación de los alumnos de la FP que pretende poner en marcha el Gobierno, algunas voces apuntan hacia una estimulación adicional para que la mayor parte de ellas, especialmente las pymes —que son las que conforman fundamentalmente el tejido productivo— se apunten a este proceso. “Nosotros somos partidarios de que se les reporten unos incentivos indirectos”, señala Guillem Salvans, de la Fundación Bertelsmann. “No apostamos por subvencionar el coste

salarial de los chicos, sino que lo hacemos en favor de ayudar a estas empresas para que den un salto de calidad”, indica. Para ello, han propuesto la implementación de nuevas figuras que las orienten y guíen durante todo el proceso formativo. “En el caso de las micropymes —aquellas que cuentan con una plantilla inferior a 10 trabajadores y cuyo volumen de negocio y balance no llega a los dos millones de euros— hemos propuesto la creación de la figura del tutor externo de micropymes. Se encargaría de

prever incorporar “a los interlocutores sociales a la gobernanza del sistema”, según el anteproyecto, con la creación del Consejo general de la Formación Profesional.

“La formación no puede ser profesional si no está vinculada al mundo de la empresa”, asegura Juan Carlos Tejeda, director del departamento de Educación y Formación de la CEOE. Aunque no será hasta el miércoles cuando la patronal conozca de manos de Educación las líneas maestras del anteproyecto de ley, desde CEOE aseguran que lo que se les ha transmitido satisface esa de-

gestionar la relación con el centro formativo, dar de alta al estudiante en la Seguridad Social, rellenar los partes de desempeño del aprendiz en la empresa... En resumen, liberarlo de todas estas tareas y dejar a la micropyme con la única función de formar”, amplia Salvans.

Desde el gabinete de la ministra de Educación, Isabel Celaá, valoran fórmulas que permitan a las pequeñas y medianas empresas recurrir a estos alumnos también a la hora de dar un salto en innovación en sus procesos productivos. Que gracias al diseño actualizado de los cursos puedan encontrar en ellos una vía para modernizarse y adaptarse a las necesidades del mercado.

manda de un mayor vínculo entre los centros formativos y las empresas. Dos figuras serán claves en la supervisión del desarrollo de los alumnos: el tutor del centro y el tutor de la empresa, una novedad en el sistema español. “Esa figura es muy necesaria”, indica Guillem Salvans, de la Fundación Bertelsmann y responsable de la Alianza para la FP Dual. “El tutor de empresa debería estar formado y acreditado, como sucede en otros países como Alemania”, añade Salvans. De hecho, para que estas figuras también mantengan una vinculación entre ellas se establecerá un mecanismo de integración de los profesores de los centros dentro de las empresas que permita una actualización de los conocimientos y una mayor percepción de la realidad empresarial. El órgano encargado de la supervisión de toda esta estructura será el citado Consejo General de Formación Profesional.

Corresponsabilidad

“Fuera de España, los agentes sociales y otros actores como las cámaras de comercio tienen roles operativos dentro de la FP Dual, no está solo en la gobernanza. En Dinamarca, por ejemplo, se acreditan las empresas que pueden formar. En Alemania, es la Cámara de Comercio la gestora del programa, y quien controla y organiza el examen final. Tienen un rol muy práctico”, explican desde Educación. El ministerio subraya la importancia de esa “corresponsabilidad” en las empresas, que se traducirá en la integración de los interlocutores sociales tanto en la gobernanza del sistema y en el diseño de los cursos.

Pero hay más. España presenta un alto número de trabajadores —más de 11 millones, según estimaciones empresariales— sin ningún título que acredite sus competencias, y con un alto grado de experiencia desarrollando funciones concretas. Es aquí donde la nueva ley de FP introduce un nuevo factor: el reconocimiento. Un “proceso de acreditación de competencias” en el que también intervendrán las empresas y con el que se permitirá recualificar a los trabajadores.

Según un estudio de Adecco, ocho de cada 10 directores de recursos humanos reconoce tener problemas a la hora de reclutar talento para su compañía, un porcentaje que se ha disparado 30 puntos en los últimos cinco años. Además, los puestos más demandados (y al mismo tiempo más difíciles de cubrir) siguen siendo los perfiles técnicos y con titulación de FP asociados al desarrollo de la industria.

La sobrecualificación de muchos trabajadores y las dificultades de absorción del mercado de trabajo —castigado en las dos crisis mayúsculas que acumula la economía en apenas una década— ha sido otro de los condicionantes para que la bolsa de empleo española tenga forma de reloj de arena (entendiendo el punto más estrecho como la parte correspondiente a la formación media), y no de barril (más achatada por la zona de los perfiles más elevados y más bajos, y más amplia en los perfiles técnicos), como sucede en otros países del entorno.