

EL PAPEL DE LAS CAMARAS DE COMERCIO NUEVOS HORIZONTES PARA LA FORMACION PROFESIONAL

■ VALERIANO MUÑOZ.

Director del Departamento de Formación del Consejo Superior de Cámaras de Comercio.

El 15 de febrero de 1993, el Ministro de Educación y Ciencia y el Presidente del Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España firmaron un convenio-marco de colaboración en materia de formación profesional, dirigido a garantizar la generalización de prácticas en empresas o centros de trabajo de los alumnos de Formación Profesional. La firma de este convenio ha estado precedida por un proceso de reflexión, por parte del Consejo Superior de Cámaras, sobre las características de la formación profesional en España y sobre los retos que se plantean en el nuevo contexto europeo, que ha culminado en un informe recientemente publicado.

En este informe, se pone de manifiesto la necesidad de un vuelco de las políticas y de las actitudes que, en el campo de la formación, han venido imperando en España desde hace mucho tiempo. Y ello en todos los niveles y modalidades de la formación, pero de manera especial en la de carácter básico o fundamental. Esta es la razón de por qué el Consejo Superior de Cámaras propone nuevas vías de implicación empresarial en el desarrollo de los programas formativos reglados, precisamente a través de las Cámaras de Comercio, en la línea utilizada desde antiguo por las Cámaras alemanas y reiteradamente recomendada por las instancias comunitarias. Todo ello, a su vez, enmarcado como punto de partida para llevar a la práctica algunas de las ambiciosas previsiones contenidas en la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE).

En estos momentos, ya no cabe ninguna duda de que una de las inversiones más rentables, sobre todo a largo plazo, es la realizada en formación. Hasta tal punto, que la formación, entendida en sentido amplio, se ha constituido en una variable estratégica para el crecimiento económico y para la promoción social: para el crecimiento, porque sólo un nivel formativo sólido permite asimilar rápidamente los procesos tecnológicos complejos y, por tanto, ganancias continuadas a la productividad; y para la promoción social, porque sólo una productividad elevada y en crecimiento permite un nivel de salarios en la misma línea sin que por ello se vea afectada la competitividad de las empresas. Adicionalmente, hay que tener en cuenta que a mayor nivel formativo, mayores oportunidades de empleo para los trabajadores y menores tensiones salariales para las empresas.

COMPROMISO COMUNITARIO

Varios estudios de la Comunidad Europea (CE) corroboran estas afirmaciones e inciden en la necesidad de mayores esfuerzos en el campo formativo, tanto en términos de gasto como en lo que se refiere a la ampliación de la oferta de cualificaciones. Un dictamen reciente del Comité Consultivo de Investigación y Desarrollo (IRDAC) explica en su preámbulo cómo "la relación entre enseñanza y formación y competitividad industrial es vital".

En términos similares se expresan otros documentos comunitarios provenientes de esferas especializadas en cuestiones específicamente formativas o no. Es más, en el artículo 127 del Tratado modificado por el acuerdo de Maastricht la CE se compromete al desa-

rollo de "una política de formación profesional que refuerce y complete las acciones de los Estados miembros".

Los compromisos comunitarios para impulsar mejoras en los sistemas formativos de los países miembros se están materializando en numerosos apoyos financieros para todo tipo de actuaciones, la mayoría de ellos con origen en el Fondo Social Europeo. La utilización adecuada de estos recursos, junto a las actuaciones autónomas, conforman un poderoso instrumento de convergencia y de cohesión que en modo alguno hay que olvidar.

Pero con independencia de los imperativos comunitarios, la apertura de los mercados y la pugna por el liderazgo económico a escala mundial obligan a una adaptación continua de la población activa a las exigencias crecientes de la tecnificación.

Estas exigencias se manifiestan en todos los sectores y a lo largo de la vida activa de los trabajadores. Lo cual significa contar con el gasto formativo como si un "input" productivo más se tratara, como ingrediente cada vez más limitativo de cualquier función de producción. Este razonamiento puede inducir a pensar que el grueso de las actuaciones se tendrían que dirigir a los trabajadores activos, pero no es cierto, ya que la formación es una variable clave en las etapas previas a la inserción laboral de los trabajadores, por dos razones principales; un trabajador cualificado rinde más que uno que no lo es y, además, es más receptivo para asimilar nuevas técnicas.

En definitiva, la formación de base o inicial (en la terminología legal española, la formación reglada) es un condicionante para el logro de un determinado nivel de productividad, no sólo a



corto plazo sino también a largo plazo. De ahí la necesidad de establecer un sistema integrado de formación, tanto en sus elementos (reglados o no reglados) como en el tiempo (de carácter previo o de carácter continuo).

Merece la pena recordar, en este sentido, que una de las claves del deterioro de la competitividad de la economía de Estados Unidos parece radicar en los desajustes del sistema formativo, por un lado, polarizado hacia la primacía de la enseñanza universitaria y, por otro, desarrollado mediando una escasa implicación de las empresas. Esta actitud aboca a un extraño mercado de titulaciones, con una oferta excesivamente elevada en las más altas que, si bien no se traduce en mayores niveles de paro, tiene el resultado de un aprovechamiento inadecuado o cuando menos tardío de la inversión realizada en formación. Justo lo contrario viene ocurriendo en Japón, donde las titulaciones, no por ello de bajo nivel, se desarrollan en estrecha conexión con la industria y, además, existen mecanismos poderosos para garantizar la formación continua.

EL EJEMPLO ALEMÁN

Dentro del entorno europeo, merece la pena destacar el caso alemán, como paradigma de lo que debería ser un sistema formativo integrado en las necesidades productivas y, a la vez, garante de la promoción social de los trabajadores. El sistema formativo alemán, conocido como "sistema dual" por incorporar de forma simultánea elementos educativos o académicos y prácticos (dentro de las empresas), es uno de los activos principales de la economía de este país.

Gestionado por las Cámaras de Comercio, como entidades de intermediación entre los centros educativos y las empresas, ofrece notables ventajas de adaptación entre oferta y demanda formativa. Pero además, el hecho de que la mayor parte del proceso formativo tenga lugar dentro de las empresas o en centros sectoriales de prácticas,

"asegura que la formación se desarrolla en las mismas condiciones bajo las cuales tendrá que ejercerse posteriormente la profesión aprendida".

El sistema dual alemán es heredero de los antiguos sistemas gremiales de aprendizaje, aunque perfectamente adaptado a los requerimientos productivos modernos. Se basa en la colaboración voluntaria de las empresas en la formación de aprendices durante un período que no suele superar los tres años. Las Cámaras de Comercio, aparte de la labor de todos los problemas relativos a la formación, verifican los requisitos técnicos y pedagógicos que deben reunir las empresas y los instructores de las mismas, respectivamente, controlan la calidad y emiten un certificado o diploma final, de gran valor orientativo para la contratación y para las oportunidades de empleo de los futuros profesionales.

Las ventajas que ha venido mostrando el sistema alemán han calado entre los expertos comunitarios, y existen recomendaciones explícitas desde la CE para que los distintos países prosigan su política formativa por esta vía.

FORMACION PROFESIONAL EN ESPAÑA

Por lo que respecta a España, en el informe publicado por el Consejo Superior de Cámaras a que se hacía referencia anteriormente figura un capítulo dedicado a la descripción del marco institucional de la formación profesional en España. En el mismo se concluye de manera clara que dicho marco, estructurado en torno a la LOGSE, es adecuado para modernizar de hecho el sistema educativo en general y la formación profesional en particular.

La LOGSE es un punto de inflexión en los enfoques segmentados de las políticas educativo-formativas de las décadas precedentes y ofrece la posibilidad de un sistema integrado y dinámico. Además, incluye una profunda reforma de la formación profesional que, aparte de contribuir al realce social de este tipo

de estudios, aporta varios elementos de modernización. Todo ello, unido a la ampliación de la edad de escolarización obligatoria hasta los 16 años, a otras reformas en el Bachillerato y a la consagración de nexos de conexión entre la formación reglada y la ocupacional —dentro o fuera de la empresa—, hacen de la LOGSE un instrumento poderoso para afrontar los principales retos que tiene planteados la sociedad española en un contexto cada vez más competitivo. La LOGSE permite, por tanto, afrontar las graves carencias de la formación profesional.

Pero la respuesta institucional a tales problemas es sólo un requisito necesario que debe ser complementado por el tejido social y productivo en su conjunto, haciendo realidad el interés de los jóvenes por la oferta en aumento de las titulaciones y la implicación efectiva de las empresas en el desarrollo de los correspondientes programas. Lo cual debe ocurrir no sólo en las modalidades regladas sino también en las de carácter continuo u ocupacional, pues el grado de calidad de ambas está estrechamente relacionado, como se señalaba anteriormente.

Lograr un aumento de la responsabilidad empresarial en la instrumentación de la reforma del sistema formativo es, probablemente, el principal reto práctico que tienen planteados las autoridades educativas y laborales y los demás agentes implicados. El Acuerdo Tripartito en materia de formación continua de los trabajadores ocupados, suscrito el 22 de diciembre de 1992 por el Gobierno, las patronales CEOE y CEPYME y los sindicatos UGT y CCOO, es un paso adelante de indudable entidad en favor de la implicación empresarial en la vertiente de la formación continua, en este caso apoyada por los sindicatos mayoritarios.

Para el cuatrienio de 1993-96, queda garantizado un aumento de las actuaciones formativas dentro de la empresa, con liberaciones escalonadas, para la financiación de las mismas, de una parte de la cuota de Formación

Profesional. El Acuerdo incluye la instrumentación de planes de empresa, sectoriales e intersectoriales, así como facilidades para la formación individual. Probablemente, resulte poco operativo para las PYMES, pero puede ser una primera aproximación para abordar nuevos proyectos en el futuro, en cualquier caso imprescindibles para mejorar la posición de las empresas españolas en este tipo de experiencias.

En lo que se refiere a la formación reglada, es el Convenio antes referido entre el Ministerio de Educación y Ciencia y el Consejo Superior de Cámaras el punto de partida del imprescindible cambio de actitud de las empresas españolas frente a este tipo de actuaciones formativas. Siguiendo algunos de los elementos del modelo alemán descrito anteriormente, las empresas podrán acoger, durante unos tres meses, a los alumnos de Formación Profesional y completar en sus instalaciones un período formativo eminentemente práctico, pero no exento de otras oportunidades cognitivas.

De acuerdo con la legislación española, al no existir la figura contractual del aprendizaje, no existirá relación laboral entre los alumnos y la empresa: las prácticas quedan amparadas en un convenio entre la empresa y el centro educativo, que incluye garantías suficientes para la empresa y cualquier eventualidad de carácter económico. Como aliciente a la participación empresarial en el proyecto, está prevista una compensación económica por hora de formación, que podría llegar a duplicar la hasta ahora vigente en el programa de prácticas en alternancia, que era de 100 Pts. por alumno y hora. De esta forma, quedan satisfechos los costes que generaría la atención a los alumnos.

El papel de las Cámaras de Comercio, que quedará reforzado una vez quede aprobada la nueva ley de bases reguladora de la actividad de estas corporaciones (en estos momentos en trámite parlamentario muy avanzado), se asemejará mucho al que

actualmente tienen las Cámaras homólogas alemanas, con la particularidad de que el proyecto español es menos ambicioso y de que habrá de transcurrir un período de rodaje hasta que entre en pleno funcionamiento (según el calendario de aplicación de la LOGSE, en el curso de 1997/98).

En estos momentos, se han iniciado ya experiencias piloto, cuyos resultados serán aprovechados para su extensión paulatina, a medida que las distintas autoridades educativas (del Gobierno Central y de las Comunidades Autónomas) vayan avanzando en la puesta en funcionamiento de la reforma que contempla la LOGSE.

SECTOR COMERCIAL

Las reformas contenidas en la LOGSE y la instrumentación parcial de las mismas a través del Acuerdo Tripartito y del Convenio entre el Ministerio de Educación y Ciencia y el Consejo Superior de Cámaras tienen carácter general. Lógicamente, tienen en cuenta las especificidades sectoriales y territoriales, pero más como planteamiento de método que como exigencia de fondo. En el caso de la formación reglada, por ejemplo, todos los trabajos encaminados a la definición de las familias profesionales parte de estudios sectoriales que definen las necesidades formativas y, en última instancia, facilitarán el perfil de las titulaciones.

Ahora bien, cada sector ofrece unas peculiaridades productivas y organizativas que deben ser tenidas en cuenta para rentabilizar al máximo el potencial que encierran las políticas globales.

En el caso del comercio, hay dos hechos que habrán de condicionar sobremedida las actuaciones que han venido mostrando las empresas por la formación continua, tanto en relación con otros sectores como en comparación con los demás países comunitarios; el segundo es la fragmentación

productiva del sector, donde conviven varios centenares de miles de pequeños comercios con un reducido número de grandes establecimientos.

Ambos hechos están relacionados, pues el tamaño es un condicionante de las posibilidades y de las actitudes frente a la formación. La gran empresa suele disponer de medios suficientes para afrontar las necesidades que se le van planteando, especialmente en terrenos como la gestión, la promoción, etc... No ocurre así con el pequeño comercio, donde predomina la empresa familiar o el establecimiento con menos de una docena de asalariados. En este caso, los esfuerzos en formación continua son de escasa o nula entidad, si se exceptúan los dedicados al adiestramiento más elemental.

En el campo de la formación reglada, sólo las grandes cadenas y, en menor medida, algunas agrupaciones patronales están mostrando algún interés, mediante las prácticas en alternancia. Pero estas experiencias no dejan de ser simbólicas en comparación con las exigencias de una competencia en aumento, donde la asimilación de avanzadas técnicas de gestión habrá de jugar un papel clave.

Sin que ello suponga minusvalorar los esfuerzos de modernización que se han realizado a lo largo de los últimos años, queda un enorme camino por recorrer para que se alcancen niveles de productividad que saquen de la marginalidad a un alto porcentaje del pequeño comercio. Obviamente, serán necesarias nuevas inversiones, pero éstas serían baldías sin unas mejoras formativas paralelas y desde los escalones iniciales, es decir, desde las experiencias regladas.

Involucrar al pequeño comercio en estas experiencias no es fácil, pero es imprescindible para que el sector avance por la vía de la competitividad. La predisposición de las Cámaras al respecto es netamente positiva y de apoyo a cualquier iniciativa que se dirija en el mismo sentido.

□