

1

ESPAÑA 1993

**una interpretación
de su realidad social**



Fundación Encuentro

Centro de Estudios del Cambio Social (C.E.C.S.)

La Fundación Ramón Areces, la Empresa Iberdrola y la Fundación Encuentro sostienen, en este Centro de Estudios, el Departamento de Elaboración de Datos, la Biblioteca y el Banco de Datos, así como el Centro de Documentación Europea y de las Comunidades Autónomas. Todos ellos sirven de base al Equipo de Investigadores encargados de redactar el “Informe Anual sobre la realidad social española”.



Edita: Fundación Encuentro
Alvarez de Baena, 7, Bajo
28006 Madrid

ISBN: 84-89019-00-2
Depósito Legal: M-27134-1994

Fotocomposición e Impresión: Comprint, S.L.
Albadalejo, 6 - 28037 Madrid

Capítulo VI

LA FORMACION PROFESIONAL REGLADA Y OCUPACIONAL:

EL RETO ANTE EL MUNDO DEL TRABAJO 281

I.	Tesis interpretativas	283
	1.—Un sistema desprestigiado	283
	2.—Falta una cultura de la profesión y de la empresa	284
II.	Red de los fenómenos	286
	1.—La Formación Profesional reglada: un modelo de enseñanza paralelo	286
	2.—El plan de reforma de la Formación Profesional reglada	290
	3.—Los problemas de la reforma. El ejemplo de Alemania	292
	4.—La política pública de Formación Profesional ocupacional: desde el franquismo hasta el crecimiento económico de los años '80	295
	5.—La política pública de Formación Profesional ocupacional en los años de crecimiento económico	298
	6.—El papel de las empresas en los programas de Formación Profesional ocupacional	301
	7.—Las instituciones de colaboración entre empresas en el terreno de la formación ocupacional empresarial	304
	8.—El papel de las Comunidades Autónomas: las iniciativas en ámbitos subestatales	306
III.	Indicadores	312

Capítulo VI

LA FORMACION PROFESIONAL REGLADA Y OCUPACIONAL: EL RETO ANTE EL MUNDO DEL TRABAJO

I. TESIS INTERPRETATIVAS

1. Un sistema desprestigiado

La situación de la Formación Profesional en el contexto español actual viene determinada por una dualidad constatable: por un lado, el desprestigio de la Formación Profesional reglada y la práctica ausencia de la Formación Profesional ocupacional; por otro, la necesidad y el protagonismo de ambas en estos tiempos de crisis económica y social, en los que la empresa como estructura básica, la competitividad y la eficacia se imponen como referencias ineludibles.

En la Formación Profesional reglada es patente su inadecuación con las necesidades del sistema productivo. Este desfase se manifiesta en aspectos como los siguientes:

- inadecuación entre formación y mercado laboral; las cualificaciones que ofrece el sistema de Formación Profesional reglada no se corresponden con las demandas del mercado laboral;
- escasa participación y compromiso de las empresas en la Formación Profesional reglada. Esto trae como consecuencia una mínima inserción de los alumnos de la FP en la vida laboral real de las empresas y un desfase evidente entre los recursos técnicos disponibles en los centros de FP y los que existen en la industria;
- en la organización académica se detecta una notable falta de flexibilidad en el currículum y una carencia de formación específica en los profesores de Formación Profesional;
- excesiva centralización del sistema, lo cual redundará en una implicación mínima de otras instancias (los actores de la sociedad civil).

En la LOGSE aparecen referencias claras a todos estos problemas y se apuntan medidas programáticas para darles respuesta. Busca una recuperación del prestigio de la Formación Profesional reglada en coordinación con los diversos actores sociales –especialmente las empresas– y por medio de una reestructuración organizativa y académica que dote de flexibilidad al sistema, desburocratizándolo y poniéndolo en una relación más estrecha con el sistema productivo y con el mercado laboral.

En relación con esta flexibilidad perseguida por la LOGSE debería discutirse su opción decidida por una formación generalista y poliva-

lente de técnicos medios, frente a opciones como la formación dual alemana, mucho más especializada y en la cual la progresión en las cualificaciones se puede, y ése es el camino habitual, hacer en la empresa misma.

Por otro lado, no dejan de plantearse interrogantes acerca de dónde van a salir los cuantiosos fondos necesarios para financiar esta inexcusable reforma. Sería deseable, en consecuencia, que las empresas se implicasen de forma directa en la Formación Profesional reglada, aunque también hay que reconocer que el Gobierno, de forma consensuada con los agentes sociales, debería desarrollar un marco legislativo que apoyara y fomentara dicha implicación.

2. Falta una cultura de la profesión y de la empresa

Por lo que se refiere a la Formación Profesional ocupacional lo que se detecta es una clara desincentivación institucional para que las empresas inviertan en la formación de sus trabajadores. Esta desincentivación se manifiesta en el Estado, en las empresas y en los sindicatos y patronales.

El Instituto Nacional de Empleo (Inem) es el organismo estatal encargado de gestionar la Formación Profesional ocupacional. Dicho organismo se ha mostrado completamente ineficaz en dicha tarea. Varias son las causas:

- el hecho de que el Inem se encargue también de gestionar el desempleo, y la urgencia de éste en la situación económica y social española en los últimos años, ha hecho que la Formación Profesional ocupacional quedara completamente relegada, lo cual ha tenido como resultado una infradotación material y de recursos de todo tipo;

- la cuota para la Formación Profesional que pagan todas las empresas ha sido entendida por el Estado como un ingreso fiscal más del que puede disponer libremente, y con frecuencia lo ha derivado hacia otros capítulos, especialmente la formación de parados; consecuencia de ello es que no se subvenciona a las empresas para que ofrezcan formación a sus trabajadores;

- en los cursos de formación ofertados por el Inem se da un escaso control de la necesidad y calidad de los mismos; en muchos casos se trata, así, de un puro formalismo, de un cubrir el expediente;

- no existe una política de orientación curricular de los parados.

Las empresas, aun cuando admiten sin discusión que el factor «recursos humanos» adquiere cada vez más importancia en todo proceso productivo, invierten poco en la formación de sus trabajadores. Varias son las causas que lo explican:

- sus actividades de formación no reciben apenas subvención pública;
 - falta de instituciones de colaboración entre empresas;
 - la regulación del mercado de trabajo no favorece la formación.
- El contexto laboral actual, caracterizado por la elevada rotación de las plantillas, así como los comportamientos egoístas e inmediatistas de las empresas y los individuos conducen a un proceso de externalización de la formación y de mero consumo de las cualificaciones profesionales.

Al igual que el Estado y las empresas, los sindicatos y las patronales apenas realizan actividades formativas para los trabajadores.

El protagonismo que la Formación Profesional ha adquirido en el contexto socio-económico actual como elemento básico para la competitividad y para evitar situaciones de exclusión social, debiera plasmarse en la puesta en marcha de propuestas ya conocidas:

- la creación de instituciones de colaboración entre empresas de un territorio o de una rama productiva en materia de formación;
- la subvención por parte del Estado, a partir de los fondos recaudados a través de la cuota de Formación Profesional, de las actividades formativas en las empresas;
- la participación de los distintos actores de la sociedad civil y de las diversas instancias de gobierno en proyectos encaminados a una mejora de la Formación Profesional reglada y ocupacional. A este respecto son interesantes las iniciativas de algunas Comunidades Autónomas que, a imagen de lo que ocurre en otros países europeos, en contacto con diversas instancias sociales, intentan dar respuesta a los problemas de empleo y Formación Profesional que se les presentan.

Pero todo esto no tiene futuro si no está enmarcado en una cultura del trabajo y de la empresa que se apoye más en la racionalidad del largo y del medio plazo que en la racionalidad egoísta del beneficio inmediato, y que tienda a desterrar de la opinión pública española la polarización ideológica capital/trabajo, que vicia de raíz todo intento de construir un sistema basado en el consenso, en la evaluación y en la supervisión.

II. RED DE LOS FENOMENOS

El actual sistema de Formación Profesional en España condiciona negativamente la competitividad de la economía española. La Formación Profesional puede ser de dos tipos: la formación vocacional o reglada y la formación ocupacional. La primera está inserta en el sistema educativo, mientras que la segunda se refiere a la formación adquirida en la vida laboral. Los problemas de la Formación Profesional reglada en España radican en su inadecuación con las necesidades del sistema económico-productivo. El problema de la Formación Profesional ocupacional, en cambio, está relacionado fundamentalmente con la desincentivación institucional para que las empresas formen a sus trabajadores.

La ventaja económica de una fuerza laboral bien formada está esencialmente en su flexibilidad o mayor grado de adaptabilidad a los cambios tecnológicos y organizativos en el seno de las empresas. Ayuda, además, a reducir el desempleo provocado por posibles desajustes entre las cualificaciones requeridas por el aparato productivo y las disponibles por los trabajadores. La gran ventaja que en los mercados internos posee un trabajador bien cualificado sobre uno menos cualificado no es sólo que aquél es más capaz de trabajar en puestos más complejos o con tecnologías más avanzadas, sino, sobre todo, que se adapta más fácilmente a distintos puestos de trabajo y que ofrece menos resistencias a las innovaciones técnicas u organizativas; es decir, se trata de un trabajador más móvil desde el punto de vista funcional. En general, pues, las empresas con trabajadores funcionalmente más móviles tienen una ventaja sobre las empresas con trabajadores menos móviles. La actualización permanente de las cualificaciones es, además, para el propio trabajador, una garantía social, ya que se mantiene o incrementa el valor de sus cualificaciones en los mercados internos y externos de trabajo. En este sentido, una política adecuada de Formación Profesional es una verdadera política social.

1. La Formación Profesional reglada: un modelo de enseñanza paralelo

La Formación Profesional vocacional o reglada en España constituye un sistema paralelo y alternativo al Bachillerato, y se organiza en dos niveles: la Formación Profesional de Primer Grado (2 cursos académicos; desde los 14 a los 16 años), y la de Segundo Grado (3 cursos;

desde los 16 a los 19 años). Aunque la Ley General de Educación de 1970 preveía la creación de un Tercer Grado, de inserción universitaria, nunca llegó a materializarse. Los estudios universitarios técnicos de grado medio fueron el sustitutivo del tercer grado de la FP.

La primera y más clara característica del sistema de Formación Profesional reglada vigente es, precisamente, su concepción como un sistema alternativo al Bachillerato. Lo negativo de esa característica no es que un alumno pueda escoger, al acabar la educación básica, entre dos tipos de formación, sino que prácticamente debe escoger de una vez para siempre. La conexión entre las dos ramas de las Enseñanzas Medias es prácticamente inexistente y, por tanto, los alumnos no pueden reorientar sus estudios en una u otra dirección.

Esa separación radical corresponde a una concepción dual de las funciones y tareas sociales, que tiene su reflejo en el Sistema Educativo: la inteligencia y el trabajo. Aquellos alumnos que en la enseñanza básica mostraban una inteligencia superior eran orientados hacia el Bachillerato, un sistema de educación conceptual, teórica, general. Aquellos que fracasaban en la enseñanza básica eran orientados hacia la Formación Profesional, un sistema de formación para el trabajo. El reconocimiento académico y social de los títulos otorgados por el sistema de Formación Profesional era, además, menor que el registrado por la posesión del título de Bachiller, el cual abría las puertas del pensar, de la Universidad y del trabajo en la oficina. El mero hecho de ser un alumno de Formación Profesional era un signo de fracaso social.

Esta consideración de la Formación Profesional como formación de segunda categoría y para los no capacitados para la enseñanza superior, encuentra su correlato en el alto porcentaje de alumnos de extracción media-baja o baja en el total de los alumnos de Formación Profesional, así como en la escasa presencia de alumnos cuyos padres posean una formación superior a la de segundo grado (tablas 1 y 2, en Indicadores).

La concepción de la educación como un derecho incluía la idea de una educación humana, conceptual, ligada a la idea abstracta de la realización personal y mucho más a los contenidos del Bachillerato que a los de la Formación Profesional. Esa concepción es la que subyace en la Ley General de Educación de 1970, uno de cuyos propósitos era extender esa educación general (humana y conceptual) a los alumnos de la Formación Profesional. Extensión hecha, todo sea dicho, a costa de la formación realmente profesional o para el trabajo, sin que por ello el sistema de la FP ganara en prestigio social.

Una consecuencia del desprestigio de la Formación Profesional se registra en la aparición de lo que se ha denominado como «pirámide aberrante» del Sistema Educativo. En 1991 el número de alumnos que cursaban Formación Profesional era de 785.000 (no llegaba a 350.000 el número de los que cursaban FP II). En el Bachillerato, en cambio, había casi 1,5 millones de alumnos. En toda la década de los 80, la proporción de alumnos de FP con respecto a los de enseñanza media se ha mantenido constante en una *ratio* de 1 por cada 3 (tabla 3). Este hecho resulta llamativo cuando en una evaluación comparativa de los estudios de BUP y FP, según los estudios cursados en secundaria, se constata que la FP aporta mayores posibilidades de empleo y unos ingresos futuros más altos (tabla 4, en Indicadores).

Pero el desprestigio de la Formación Profesional reglada no procede únicamente de su consideración como educación de segunda categoría. Influyen también poderosamente razones intrínsecas y de organización del sistema.

En primer lugar, es evidente la desconexión entre el ámbito educativo-formativo de la escuela y el ámbito laboral y profesional de la empresa. Esta desconexión se manifiesta en la inadecuación entre formación y mercado laboral, y en la mínima participación de las empresas en la Formación Profesional reglada.

Por lo que se refiere a la primera, son constantes las quejas de los empresarios acerca de las dificultades para encontrar trabajadores cuyas cualificaciones se correspondan con las que un proceso productivo en continua renovación tecnológica va demandando. Así se da la paradoja frecuente de contar con una elevada tasa de paro y, a la vez, no poder cubrir determinados puestos de trabajo por no existir en el mercado laboral trabajadores con la cualificación adecuada para ocuparlos.

En cuanto a la segunda, llama la atención que un sistema educativo que pretende formar profesionales que puedan insertarse de forma inmediata tras su período de formación en el ámbito productivo no cuente con la participación directa de este último. Las empresas apenas ofertan prácticas de formación en alternancia, y, cuando lo hacen, frecuentemente están mal planificadas y sin apenas seguimiento tutorial. Una de las consecuencias de esta situación es que los alumnos no tienen posibilidad de entrar en contacto real con el mundo laboral y de la empresa. Es unánimemente reconocido el hecho de que los alumnos alcanzan una maduración considerable y un aprecio importante por la Formación Profesional cuando realizan parte de dicha formación en una empresa.

Tabla 3 - Número de alumnos que cursan Bachillerato y Formación Profesional (primer y segundo grados). En números absolutos. 1979-1991

Curso	BUP y COU	FP
1979-1980	1.037.788	515.119
1980-1981	1.091.197	558.271
1981-1982	1.119.095	628.368
1982-1983	1.117.600	650.770
1983-1984	1.142.308	695.480
1984-1985	1.182.154	726.000
1985-1986	1.238.874	738.340
1986-1987	1.278.269	751.995
1987-1988	1.355.278	759.796
1988-1989	1.476.491	781.748
1989-1990	1.539.169	817.099
1990-1991*	1.589.921	850.456

* Datos provisionales.

Fuente: Ministerio de Educación y Ciencia, *Informe nacional de educación*. 1992.

Por otro lado, la desconexión entre empresa y sistema formativo tiene también otra consecuencia negativa. El elevado coste de los medios necesarios para una Formación Profesional reglada de calidad y la rápida evolución tecnológica que los deja obsoletos en poco tiempo contribuyen al desfase entre los medios técnicos que los alumnos encuentran en las escuelas y los que existen en la industria y en las empresas. Este desfase hace más difícil aún la necesaria adecuación de cualificaciones entre el sistema formativo y el productivo.

En la organización académica de la Formación Profesional reglada, la excesiva rigidez de los programas y las especialidades constituye un obstáculo fundamental para conseguir un sistema fácilmente adaptable a las demandas del mercado laboral. El garantizar unas mínimas condiciones de polivalencia no tiene por qué estar reñido con una formación especializada en profesiones o cualificaciones que las empresas realmente requieran.

Un factor añadido lo constituye el hecho de que los profesores de la Formación Profesional reglada no tienen una formación específica. Los encargados de las asignaturas de ciencias humanas y lenguaje se encuentran la mayor parte de las veces con un grupo de alumnos completamente desmotivados hacia ese tipo de asignaturas, los de cien-

cias teóricas con un gran número de alumnos sin base suficiente y los encargados de los talleres carecen con frecuencia de una amplia experiencia en la empresa. Hacer frente a estas situaciones exige una formación inicial y permanente específica para este ámbito del Sistema Educativo.

2. El plan de reforma de la Formación Profesional reglada

El plan de reforma de la Formación Profesional reglada se inscribe dentro de la reforma general del Sistema Educativo inspirado en la Ley Orgánica de Ordenamiento General del Sistema Educativo (LOGSE). Esta reforma¹ pretende seguir los principios filosóficos e institucionales de la Formación Profesional alemana, modelo admirado en general en Europa. Dichos principios pueden sintetizarse en dos:

- recuperar el valor del saber hacer, de la vida práctica y el trabajo; es decir, recuperar el prestigio social de la Formación Profesional;
- incentivar la participación de los pequeños actores sociales (empresas fundamentalmente) en la creación social de las cualificaciones profesionales.

La recuperación del prestigio social de la Formación Profesional pasa por la elevación de la categoría de los títulos académicos otorgados por los centros de Formación Profesional, hasta situarlos a los mismos niveles que los de la educación general. Ello implicaría para los alumnos la posibilidad de transitar con relativa facilidad desde un tipo de educación a otra. Este sistema no sólo evitaría la elección por el alumno de una opción educativa y profesional de una vez para siempre, sino que eliminaría el estigma social de fracaso que ha acompañado hasta ahora al estudiante de Formación Profesional.

La Formación Profesional se organizará, según la reforma, en dos ciclos: Grado Medio, a cursar entre los 16 y 17 años, y Grado Superior. Para acceder a la formación de Grado Medio será preciso estar en posesión del título de Graduado en educación secundaria obligatoria (12 a 16 años), mientras que para cursar la Formación Profesional

¹ Véase Ministerio de Educación y Ciencia *Plan de reforma de la Formación Profesional*, 1992.

de Grado Superior el alumno deberá estar en posesión del título profesional de Grado Medio o el de Bachiller. Sin embargo, se puede acceder a ambos ciclos, aunque no se posean las titulaciones adecuadas, mediante la aprobación de exámenes de acceso. Lo más importante es, en resumen, la revalorización de la enseñanza práctica (técnica) en todo el proceso educativo y la posibilidad de acceder desde la educación general (Bachillerato) a la profesional, y desde ésta a la universitaria.

La recuperación del valor del saber hacer implica la adecuación del sistema educativo al sistema productivo. Esto daría al derecho abstracto a la educación un contenido más real, lo que conlleva una mayor garantía social para el estudiante, especialmente para el de Formación Profesional. Se intentará lograr esta adecuación mediante una redefinición de las familias u oficios profesionales, adaptándolos a las necesidades del aparato productivo del país y dotándolos de flexibilidad en los siguientes sentidos:

— Las familias profesionales se definen con relativa amplitud y corresponden, en general, a subsectores económicos, de forma que cada alumno adquiere una formación de tipo generalista en el subsector y con conexiones con otros subsectores económicos a los que podría adaptarse con relativa facilidad.

— Los currícula de los alumnos se flexibilizarán hasta el punto de que, al menos en teoría, el alumno podría diseñar su aprendizaje y, por tanto, su oficio, obteniendo una serie de títulos profesionales que le capacitarían para cumplir determinados tipos de tareas en el aparato productivo. Esta flexibilidad se conseguiría con una organización curricular basada en módulos de formación de pequeño tamaño, intercambiables o reconocibles por diversas titulaciones profesionales mediante un sistema de correspondencias y convalidaciones.

En relación con estos dos elementos, hay que señalar que el Ministerio de Educación y Ciencia ha anunciado al final de 1993 la oferta de 200 nuevas titulaciones, que estarán a disposición de los alumnos en los centros de Formación Profesional, Enseñanza Secundaria y Bachillerato en los próximos tres años. Por el momento ya están aprobados los 11 títulos de la rama de Química y otros 14 pertenecientes a las ramas de Hostelería y Turismo, y Edificación y Obra Civil. En todos ellos hay títulos de grado medio y de grado superior.

La polivalencia de la Formación Profesional reglada en España es, precisamente, lo que más le aleja del sistema dual alemán. Este último prepara sólo operarios y empleados cualificados, mientras

que el sistema español prepara técnicos medios. Los trabajadores alemanes pueden acceder a cualificaciones superiores por la vía académica o por la promoción interna dentro de la empresa. Esta última posibilidad, la más habitual, hace que la formación se desarrolle toda ella en contacto inmediato con la realidad laboral y con los medios técnicos más actualizados. Esto quizá debiera cuestionar no el principio teórico de la polivalencia del sistema español, pero sí sus verdaderos resultados en relación con el ámbito productivo y con el mercado laboral.

El plan de reforma admite que el Sistema Educativo necesita del aparato productivo para cumplir sus objetivos formadores, y diseña la Formación Profesional como una formación en alternancia o concertada con las empresas. La formación en alternancia es, en cierto modo, una copia de la formación dual en Alemania, y supondrá la realización de parte del currículum del alumno en empresas en las que existirá un tutor. De llevarse a cabo el plan, se desburocratizaría este tipo de educación al admitir como formadores a personal de las empresas, en permanente proceso de aprendizaje por la continuidad de su vida laboral en el aparato productivo. La formación en alternancia, al exigir, por otra parte, la colaboración activa de las empresas en el proceso educativo, introduce de hecho un sistema permanente de actualización del temario de las enseñanzas que impediría la obsolescencia de contenidos educativos.

3. Los problemas de la reforma. El ejemplo de Alemania

El problema fundamental del plan de reforma de la Formación Profesional reglada se encuentra, precisamente, en lograr la participación de las empresas. Alemania, el modelo a imitar, es un país donde las grandes compañías tienen un peso específico sobre el conjunto de la economía mucho mayor que en España, y, sin duda, son éstas las auténticas protagonistas de la formación dual. Incluso en dicho país la oferta de puestos de formación al sistema educativo por parte de las empresas ha sido inferior a la demanda, y los poderes públicos han debido intervenir, creando puestos en centros públicos de Formación Profesional. En 1985 la demanda de puestos de formación a las empresas alemanas superaba en casi 40.000 a la oferta disponible. En España, la falta de adecuación entre una oferta escasa de puestos formativos generados por las empresas y una demanda exagerada desde el Sistema Educativo es un peligro muy real que condiciona el éxito

de la reforma. En gran medida, es precisamente el temor a que la oferta de puestos sea muy exigua lo que ha hecho definir la Formación Profesional como formación en alternancia; con ello se reconoce que en España los alumnos no podrán pasar tanto tiempo formándose en las empresas.

Probablemente las compañías españolas van a necesitar incentivos más altos que las alemanas para cooperar en la Formación Profesional reglada. El apoyo público parece necesario para formar tutores o profesores dentro de la empresa. También es necesario ese apoyo para ayudar a las empresas a diseñar puestos formativos, sin los que la formación en alternancia sería una quimera.

Las empresas alemanas colaboran en la formación dual, entre otras razones, porque ésta constituye en sí misma un buen sistema de selección de personal. La formación en la empresa implica el conocimiento mutuo entre empresa y alumno. Pero esa razón, que podría ser también buena para obtener la colaboración de las compañías españolas, se debilita, evidentemente, en épocas de crisis económica, cuando las empresas no necesitan, o necesitan en menor medida, contratar nuevo personal.

La formación dual en Alemania se fundamenta sobre un desarrollado y complejo sistema de participación social (empresas, asociaciones empresariales y cámaras de comercio, regiones, entes locales, sindicatos, etc.) en la toma de decisiones de política de formación profesional, del que, por el momento, no dispone España. El sistema social alemán, en general, está basado sobre el principio de la autonomía de los actores de la sociedad civil -en todo tipo de órdenes-. El sistema político tiende a proceder sancionando los acuerdos previos (consensos) de los grupos sociales interesados. Este estilo de hacer política no es el estilo español, mucho más burocrático y dirigista, con un mayor protagonismo del Estado o de los poderes públicos. En Alemania el proceso que conduce a un consenso entre las partes sociales afectadas es lento y parsimonioso, mientras que en el estilo español las decisiones se toman con mayor rapidez. La ventaja del estilo alemán es que, una vez consensuadas por las partes sociales interesadas, las decisiones se ejecutarán con mayor eficacia. Lógicamente una decisión consensuada es mucho más fácil de cumplir por aquellos que la han consensuado.

Pero, probablemente, sea la diferencia salarial entre las retribuciones de los alumnos en formación y los sueldos de los trabajadores lo que explique la elevada oferta de puestos formativos por parte de las

empresas alemanas. Las retribuciones de los puestos formativos raramente superan la tercera parte del sueldo que percibe en la misma empresa el trabajador situado en la categoría salarial más baja. Así, por ejemplo, en los talleres de reparación de vehículos de Westfalia del Norte, un alumno de Formación Profesional de primer año recibía, en diciembre de 1984, una retribución de 400 marcos mensuales, y alcanzaba los 477 marcos en el tercer año de formación. El sueldo de los trabajadores de la categoría salarial más baja en el mismo sector y región era de 1.728 marcos mensuales. Esta situación es similar en todos los sectores y regiones.

Esta gran diferencia entre las retribuciones de los alumnos de Formación Profesional y los trabajadores sólo puede producirse contando con el acuerdo de los sindicatos, y explica la escasa necesidad de que las empresas alemanas sean incentivadas monetariamente para que oferten puestos de formación. Los poderes públicos sólo asumen la parte de la formación que se dispensa en las escuelas, y complementan circunstancialmente la posible escasez de oferta de puestos de formación que procede de las empresas.

El sistema dual alemán no podría subsistir si los grandes actores de las relaciones laborales (empresarios y sindicatos) no estuvieran convencidos de la importancia que tiene para el sistema global, para las empresas y para los propios trabajadores el hecho de disponer de trabajadores muy bien formados. La elevada formación de los trabajadores no sólo es una garantía de calidad, productividad y adaptabilidad en todo el aparato productivo, sino que, para los mismos trabajadores, es una garantía de reputación social basada en disponer de cualificaciones apreciadas en el mercado de trabajo, y una garantía también de lograr con ello elevados salarios en definitiva.

Pero tampoco faltan los problemas en este modelo. También en Alemania es frecuente que los sindicatos acusen a empresas y sectores productivos de utilizar los contratos de formación de los alumnos como mano de obra barata. Sin embargo, estas acusaciones y críticas no han llevado ni a unos ni a otros a renegar del sistema de formación, sino a consensuar reformas constantes y, en todo caso, a establecer eficaces sistemas de control sobre la calidad del aprendizaje en las empresas.

De toda la compleja trama institucional del sistema dual alemán destaca, como uno de sus elementos claves, la separación e independencia del sistema de formación respecto de la negociación co-

lectiva. Los gastos de las empresas en formación no son moneda de cambio en la negociación de convenios colectivos; la política de formación sigue su propia lógica, lo que le permite ser relativamente insensible a la coyuntura de la negociación de convenios. De esta manera, se impide que la formación en la empresa sea considerada como salario indirecto o en especie, lo que pondría en peligro todo el sistema. Se trata de una organización compleja, construida sobre el principio de que la cualificación de los trabajadores es una inversión rentable para el país, para la empresa y para el trabajador, y en la que los principales protagonistas son los actores privados. Los poderes públicos se reservan una función de asesoría, animación y visado de los acuerdos alcanzados por los agentes implicados.

Hay que decir, en resumen, que el sistema dual alemán responde a una cultura empresarial y social del trabajo, de la empresa y de la formación –basada en una larga experiencia histórica– que no existe en España y que haría difícil la aplicación de dicho modelo.

4. La política pública de Formación Profesional ocupacional: desde el franquismo hasta el crecimiento económico de los años 80

La intervención del Estado en la Formación Profesional no se realiza sólo a través del sistema de Formación Profesional reglada, sino que también interviene en la Formación Profesional ocupacional o formación para el trabajo al margen del sistema educativo.

El régimen anterior intervino directa y muy activamente en la Formación Profesional ocupacional. En los años 60 se creó, para la formación de obreros, el PPO (Promoción Profesional Obrera), posteriormente transformado en el Servicio de Acción Formativa y en el Servicio de Empleo y Acción Formativa (SEAF). Ambos llevaban a cabo acciones formativas y también realizaban una gran cantidad de estudios sobre las necesidades de cualificación del mercado de trabajo. El propósito fundamental de esta institución era formar a los emigrantes rurales para las tareas que deberían cumplir en la industria. Junto al PPO o sus sustitutos, existía la Obra Sindical de Formación Profesional y las Universidades Laborales. Estas dos últimas instituciones realizaban actividades tanto en el área de la Formación Profesional reglada como ocupacional. Otros organismos públicos partici-

paban también en ambos tipos de formación². La iniciativa privada participó en la formación a través del Plan Nacional de Promoción Profesional de Adultos, una institución de colaboración público-privada. De la importancia relativa de las acciones del régimen anterior en Formación Profesional ocupacional da cuenta el número de alumnos que se formaron en 1975 (casi 225.000).

Durante la transición política a la democracia se descuidó este tipo de formación y el número de alumnos descendió hasta poco más de 80.000 en 1978, y hasta 59.000 en 1985. La crisis económica, las crecientes demandas sociales vinculadas con el desarrollo del Estado de Bienestar, y los problemas suscitados por el ritmo con que se producían los ingresos del Estado provocaron la aparición de un importante y persistente déficit público. Una de las víctimas de los intentos gubernamentales por controlar el déficit fue, precisamente, la Formación Profesional ocupacional. Este tipo de formación no se tomaba en cuenta en el derecho social a la educación, un derecho abstracto contemplado en el sistema educativo. Era, en consecuencia, un gasto superfluo. Por otra parte, el gran proceso educativo de transformación de la población agraria en industrial ya estaba cumplido, y podía suponerse que la Formación Profesional reglada o las empresas irían creando las cualificaciones precisas que necesitara el aparato productivo.

Pero los Gobiernos de la década de la transición no suprimieron la cuota de la Formación Profesional. Esta cuota, establecida bajo la dictadura, es financiada por los empresarios y trabajadores de forma obligatoria mediante su participación en los gastos de Formación Profesional. En la política real de la transición –al margen de las intencionalidades legales– la cuota se interpretó como un ingreso más del Estado, de manera que los ingresos por este concepto serían utilizados libremente por los poderes públicos para fines ajenos a la formación ocupacional de los trabajadores empleados.

Al mismo tiempo, se iba acentuando la burocratización y funcionalización de los centros de Formación Profesional ocupacional, lo que acabaría produciendo una desconexión cada vez mayor entre las capacidades de los profesores y las necesidades de cualificación del

² Entre ellos pueden mencionarse el Ministerio de Agricultura, el de Comercio, el Instituto Social de la Marina y el ejército. Una síntesis de la historia de la formación ocupacional en España puede verse en Megía y Villarejo, *El papel de los interlocutores sociales en la Formación Profesional en España*, CEDEFOP, Berlín, 1989.

aparato productivo (que evolucionaban mucho más deprisa que los conocimientos de los profesores-funcionarios).

En 1978 se crea el Instituto Nacional de Empleo (Inem), que se hace cargo de toda la política de Formación Profesional ocupacional. Los objetivos que se asignan al Inem abarcan la práctica totalidad de las políticas de intervención pública en el mercado de trabajo. Es, a la vez, una agencia de colocación, el órgano que gestiona las prestaciones por desempleo y la agencia encargada de la Formación Profesional ocupacional. Dada la existencia de una elevada y creciente tasa de paro, el Instituto se vio totalmente absorbido por su función como órgano de gestión de las prestaciones por desempleo, abandonando en la práctica sus otras dos funciones importantes (colocación y formación). La deficiencia de medios económicos y humanos del organismo para cumplir todas sus funciones es patente. Disponía, a finales de los años 80, de un empleado por cada 713 parados, una proporción muy baja comparada con la existente en los demás países europeos³. También se hacía manifiesta dicha deficiencia en que sus déficits para pagar los seguros y subsidios de paro han sido muy abultados y crecientes en los últimos años, hasta elevarse a más de 700.000 millones en 1991. Su dependencia financiera de los presupuestos del Estado ha significado una situación permanente de infradotación material.

En 1983, ante la evidente y cada vez más urgente necesidad de dinamizar la formación ocupacional, el Inem prepara un programa de acción para el trienio 1984-1986, que, sin embargo, no se lleva a la práctica. En 1985, en parte como consecuencia de los compromisos gubernamentales adquiridos en la firma del Acuerdo Nacional de Empleo (AES), y en parte también como consecuencia del ingreso de España en la CE, el Gobierno aprueba el Plan de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP). La ausencia de un programa nacional de Formación Profesional ocupacional podía hacer perder a España una importante cantidad de subvenciones comunitarias provenientes del Fondo Social Europeo. Este fondo comunitario financia hasta el 65% de los programas de Formación Profesional ocupacional, siempre que el Estado -u otro organismo- coopere con el otro 35% como mínimo. La cuota de Formación Profesional pagada por empresarios y traba-

³ Según datos de la OCDE (1990), en Suecia había, en las mismas fechas en las oficinas públicas de empleo, un empleado por cada 14 parados, en el Reino Unido uno por cada 53, en Alemania uno por cada 86 y en Francia uno por cada 271.

jadadores se reduce del 0,7% al 0,6% de la masa salarial bruta⁴. Dicha cuota sería totalmente absorbida por el Plan FIP que, como se verá enseguida, se orientó desde sus inicios a la formación de desempleados y no de trabajadores ocupados, con lo que pasó a ser una transferencia de rentas de las empresas y trabajadores ocupados a los parados.

En 1987 se crea el Consejo General de la Formación Profesional (un organismo ya previsto en el AES, pero que no se había constituido), de carácter tripartito (sindicatos, patronal y Administración Pública), con la función esencial de diseñar y asesorar al Gobierno en materia de política de Formación Profesional reglada y ocupacional.

A pesar de las insuficiencias y, en muchos casos, ineficacias de los proyectos y programas del Plan FIP, desde 1986 –año del ingreso de España en la CE– comienza a aumentar el número de alumnos formados, partiendo de la cifra de 60.000 alumnos correspondiente a 1985.

5. La política pública de Formación Profesional ocupacional en los años de crecimiento económico

Las inversiones públicas en formación ocupacional pasaron de 15.306 millones en 1985 a 47.710 en 1986, cuando España comienza a recibir subvenciones del Fondo Social Europeo, y a 134.000 millones en 1989 (tabla 5, en Indicadores). Los recursos destinados a la formación ocupacional crecieron un 66% en 1987, un 33% en 1988 y un 27% en 1989. Una buena parte de estos recursos provienen del fondo comunitario, cuyas ayudas a España se han incrementado sistemáticamente desde 1986 hasta suponer, en 1991, un total de 110.843 millones, de los que 82.000 se dedican a la formación y el resto a la subvención de contrataciones laborales u otras actividades de intervención en el mercado de trabajo.

⁴ La reducción de la cuota estaba prevista en el Acuerdo Económico y Social (AES). Dado que el Gobierno no dedicaba sino una parte de la cuota para la formación ocupacional, las partes sociales deseaban reducirla creando en su sustitución un Fondo de Solidaridad de constitución y administración tripartita para la formación y el fomento del empleo y orientado a la financiación parcial de los proyectos que serían subvencionados, en su mayor parte, por el Fondo Social Europeo.

En cuanto a los alumnos formados con subvenciones públicas (sin considerar los trabajadores que se forman por cuenta propia o por cuenta de las empresas) su número se triplica en 1986 con respecto a 1985 (180.000 frente a 60.000). En 1989 –aunque los datos estadísticos son confusos– el número de alumnos alcanza los 300.000, para estabilizarse en los años siguientes ligeramente por encima de ese número, siempre según datos oficiales (tabla 6, en Indicadores)⁵.

El Inem, como gestor de los fondos, tanto de los provenientes del Estado (cuota de Formación Profesional) como del Fondo Social Europeo (FSE), es prácticamente un intermediario, ya que la mayor parte de la actividad formadora es realizada por otros agentes. Sólo el 21% de los alumnos evaluados positivamente⁶ en 1989 fueron directamente formados por el Instituto, porcentaje que se ha ido reduciendo hasta el 13% en 1992. La mayor parte de la formación ocupacional la imparten los llamados Centros Colaboradores Privados (80% de los alumnos en 1991), y el resto los Ayuntamientos (5%). Los Centros Colaboradores Privados son, esencialmente, centros de tipo educativo y empresas. El Inem aprueba los cursos programados por estos centros, aunque el control eficaz de la calidad y necesidad de los mismos deja mucho que desear. En 1987 el 16% de las empresas recibieron ayudas del Plan FIP para la formación, mientras que el grueso de esas ayudas se dirige a centros privados de formación que orientan sus enseñanzas hacia los parados y jóvenes que buscan su primer empleo⁷. Los principales agentes económicos implicados (patronales y sindicatos) apenas realizan actividades formativas.

Las empresas, como agentes de formación ocupacional, reciben pocas subvenciones. En 1987 sólo el 22% de los trabajadores que recibieron cursos de formación a cargo de las empresas fueron beneficiarios de subvenciones, a pesar de que de aquellas procede la cuota de Formación Profesional que el Inem maneja para subvencionar (junto con los fondos provenientes del FSE) las acciones y programas

⁵ Estos datos se refieren a los alumnos que acaban programas de formación. El número, por ejemplo, de los receptores totales de ayudas del FSE llega en 1991 a 455.000.

⁶ Las estadísticas oficiales se centran sobre todo en los alumnos *evaluados positivamente* al acabar los programas de formación (que son sistemáticamente un porcentaje muy cercano al 95% de los alumnos).

⁷ Esta orientación de los fondos para la formación ocupacional de los parados es, naturalmente, una decisión *política* y no depende, en realidad, de los centros colaboradores, que en este sentido se limitan a cumplir los requisitos exigidos por el Inem para obtener subvenciones.

formativos. El rasgo más importante del Plan FIP es, precisamente, su orientación hacia la formación de desempleados y de jóvenes que buscan su primer empleo. En 1992, casi 2 de cada 3 perceptores de ayudas públicas para la formación eran desempleados (tabla 7, en Indicadores), fundamentalmente jóvenes sin empleo anterior, o parados con historial laboral, pero que no cobraban ningún tipo de prestación por desempleo.

La política pública de formación está, pues, muy afectada por los altos niveles españoles de paro, lo que ha hecho que no se atienda suficientemente la formación de los trabajadores ocupados (sólo unos 100.000 trabajadores con empleo son beneficiarios de subvenciones para la formación). Y ello a pesar de que éstos y las empresas asumen -a través de la cuota de FP- una parte de los costes de la formación de los desempleados. La importante orientación de la política española de formación ocupacional hacia los desempleados aparece muy clara en los datos que ofrece la OCDE para el año 1988. España está entre los países que más esfuerzo público realiza en la formación de parados, al mismo tiempo que es uno de los que menos esfuerzo hace en la formación de trabajadores con empleo (tablas 8 y 9, en Indicadores).

El alto porcentaje de las inversiones públicas en formación ocupacional (tabla 10, en Indicadores) dirigidas a los trabajadores de niveles educativos más bajos es otra de las características más sobresalientes de esta política pública. Casi el 50% de los trabajadores cuya formación ha sido subsidiada poseen un nivel educativo no superior a Primaria (completa o incompleta).

A la desatención pública de la formación de los trabajadores ocupados se une, como grave defecto de esta política, la consideración real de las subvenciones para la formación de los desempleados como subsidios de paro. Muchos de los cursos de los centros colaboradores privados del Inem se programan sin las suficientes garantías de calidad y sin estudios previos acerca de las necesidades reales del mercado de trabajo; y ello sin mencionar la completa ausencia de una política de orientación curricular de los parados. De esta forma, una política intencionalmente activa de mercado de trabajo (formación ocupacional) se transforma fácilmente en una política real pasiva (subsidios de desempleo).

La mayor parte de los trabajadores (54% en 1991) cuya formación ha sido subvencionada por los poderes públicos ha seguido cursos de oficios o especialidades de administración o similares, mientras que

sólo un tercio de ellos se han formado en especialidades propias de obreros manuales, un 5% en oficios de la construcción, y otro 5% en actividades del sector agrícola y pesquero (tabla 11, en Indicadores). Las familias profesionales (oficios o especialidades) en las que la intervención pública ha sido más activa son propias, en general, del sector servicios⁸.

6. El papel de las empresas en los programas de Formación Profesional ocupacional

Al margen de la intervención pública en formación ocupacional, las empresas son un agente formador natural y de primera magnitud. Sin embargo, como acabamos de indicar, la mayor parte de las acciones formativas de las empresas no reciben ningún tipo de subvención pública.

El problema de la formación ocupacional en España es, desde luego, un problema de agenda pública, pero es también, y especialmente, un problema de agenda privada; es decir, un problema en el que están naturalmente involucrados los agentes de la sociedad civil y, particularmente, las empresas. Cuando se trata de la participación empresarial en estas tareas formativas, registramos no sólo una falta de incentivación pública de la formación de los trabajadores ocupados, sino, esencialmente, una desincentivación estructural-institucional. Indudablemente, esta desincentivación procede, fundamentalmente, de la propia regulación del mercado de trabajo y de la falta de instituciones de colaboración entre empresas.

La regulación del mercado de trabajo origina un nivel elevado de rotación de plantillas, lo que es un serio obstáculo para que las empresas se interesen por invertir en la formación de sus trabajadores. La elevada rotación de plantillas tiene que ver, en parte, con el nivel de paro, pero también con las políticas de eventualidad de las empresas. Mientras un empresario disponga de un 20 o un 30% de trabajadores eventuales resulta mucho más rentable para él contratar a trabajadores en el mercado externo de trabajo, exigiendo las cualifica-

⁸ La atención pública se ha centrado sobre todo en las familias profesionales de administración y oficinas, enfermería y técnicas sanitarias, hostelería, informática, técnicas empresariales y turismo y otros servicios de comunicación que, en su conjunto, agrupaban en 1991 al 51% de los trabajadores cuya formación se había subvencionado.

ciones que necesite. La rentabilidad de la inversión de la empresa en la formación de los propios trabajadores depende de la permanencia de éstos en la misma durante un período de tiempo suficiente⁹.

Este es un comportamiento perfectamente racional para cada compañía individualmente considerada. Es menos costoso contratar a trabajadores nuevos, formados fuera de la empresa –a costa del propio trabajador, del Estado o de otras empresas–, que formar costosa y pacientemente a los propios trabajadores en nuevos oficios o en nuevos puestos de trabajo. De esta forma, una empresa sólo estará interesada en formar a sus trabajadores cuando en el mercado externo no encuentre las cualificaciones que necesita.

Para el sistema económico global, sin embargo, este comportamiento, racional desde el punto de vista individual (de cada empresa) resulta irracional, ya que el aparato productivo se transforma en un abusivo consumidor de cualificaciones. En un sistema semejante, la creación de conocimientos y cualificaciones (la formación) es una función casi exclusiva de los individuos o de los agentes públicos que forman para el mercado externo de trabajo, asumiendo graves ineficacias y a elevados costes. El sistema público de formación vocacional (reglada) u ocupacional adolece de carencias importantes: burocracia, lenta evolución de programas y técnicas, incapacidad para incorporar nuevas tecnologías a la suficiente velocidad, recursos siempre insuficientes, dificultad de control y evaluación de la formación. Por ello, no es un sustituto funcional eficaz de la formación que podría obtenerse en el propio aparato productivo.

Una encuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social realizada en 1986¹⁰ ponía de manifiesto que el 72% de los directivos de las grandes empresas españolas consideraban que la formación en la empresa era un valor añadido; es decir, interpretaban la formación como una inversión más que como un gasto, pero esa interpretación era más teórica que real. Una inversión se cuida, se le busca rendimiento, se programa y evalúa. Sólo el 29% de las grandes empresas tenían, según los directivos entrevistados, planes de carreras profesionales; sólo el 38% decían evaluar la formación que las empresas proporcionaban a sus trabajadores en términos verificables; y sólo el 41% evaluaban

⁹ Una seguridad mínima en el empleo es una *rigidez-flexible*.

¹⁰ Ver Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *Encuesta para el diagnóstico del desarrollo de los recursos humanos en España*, Madrid, 1987.

los efectos de la formación sobre el rendimiento de los trabajadores. Y todo esto contando con la tendencia al optimismo cuando los directivos de empresa hablan de este tipo de temas, optimismo natural porque su trabajo es dirigir; y formar sin evaluar no es dirigir bien. Los gastos medios en formación eran del 0,6% de los ingresos brutos según esta encuesta¹¹, y su inversión media por trabajador era de 34.000 pesetas.

Según otra encuesta realizada en 1991¹², el 53% de los trabajadores pensaban que su empresa no tendría en cuenta sus esfuerzos individuales de formación en el caso de que los hiciesen, y, en consecuencia, sólo el 27% de los trabajadores estaban dispuestos a realizar tal esfuerzo por cuenta propia. El escaso esfuerzo de las empresas españolas en formación no puede, pues, solucionarse ni con el esfuerzo público ni con el de los trabajadores individuales; por ello resulta necesario remover los obstáculos estructural-institucionales que desincentivan la inversión de las empresas en formación.

Aquella misma encuesta correspondiente a 1991 mostraba que sólo el 25,7% de los trabajadores ocupados habían recibido algún tipo de formación -de formación explícita, y no el aprendizaje por la experiencia- por parte de sus empresas (tabla 12, en Indicadores), y ese porcentaje se reducía al 19,7% en el caso de los trabajadores de las empresas privadas¹³. La Administración Pública y las empresas públicas o semi-públicas parecen mucho más activas en materia de formación de sus trabajadores, lo que tiene que ver, tanto con el tamaño de estas empresas -o de la propia Administración-, como con la seguridad en el empleo de sus trabajadores, comparativamente más alta.

De acuerdo con la encuesta anual sobre la negociación colectiva que realiza el Ministerio de Economía y Hacienda sobre empresas de más de 200 trabajadores en plantilla, en 1990 el 39,1% de los trabajadores habían recibido algún tipo de formación ocupacional, un porcentaje que en 1988 era sólo del 29,6%. De acuerdo con estos resultados, las empresas españolas cada vez forman más a sus trabajadores. Aproximadamente un 10% de esa formación se dedicaba a los nuevos contratados y el 90% se dedicaba al reciclaje de trabajadores. De todo

¹¹ Sólo el 25% de las empresas invertían el 0,9% o más de dichos ingresos y el 25% no llegaban a invertir el 0,2%.

¹² *Encuesta de Estructura Social* (dirigida por J. Carabaña). Patrocinada por el Instituto Nacional de Estadística, el Instituto de la Mujer y la Comunidad de Madrid.

¹³ Obsérvese que se trata de si los trabajadores han recibido formación alguna vez a lo largo de su vida laboral.

esto se concluye que el esfuerzo formativo es mucho mayor (tres veces mayor) en las empresas de más de 500 trabajadores que en las de menos de 500. Las grandes cumplen pues una función social formativa importante, de forma similar a lo que ocurre en la mayoría de los países desarrollados. Esta función la realizan también, en parte, las empresas públicas (tabla 13, en Indicadores).

Desde el punto de vista sectorial, las empresas de servicios forman a más trabajadores que la industria (52,2% frente a 29%)¹⁴, lo que probablemente tiene que ver con la diferente organización del trabajo en ambos sectores (mucho menos racionalizada en el sector servicios, y, en consecuencia, menos apta para el aprendizaje por experiencia). El sector de la construcción, como ocurre en otros países de nuestro entorno¹⁵, invierte poco en formación, debido fundamentalmente al pequeño tamaño de las empresas¹⁶.

7. Las instituciones de colaboración entre empresas en el terreno de la formación ocupacional empresarial

La formación y cualificación de los trabajadores de un país es un bien público para el sistema. Un bien público del que se benefician individuos y empresas. Y el problema de todos los bienes públicos es que están accesibles para el disfrute de todos sin que todos se sientan obligados a su creación. En el caso de las cualificaciones de los trabajadores, éstas están accesibles para las empresas, pero las empresas no están obligadas a crearlas. Las empresas, individualmente consideradas, se sitúan así en una posición de beneficiarse de un bien público a cuya creación no han contribuido de forma sustancial. En la terminología al uso, a estos agentes se les denomina *free-riders*, es decir, agentes que racional y egoístamente, tienden a aprovecharse del esfuerzo que otros realizan para crear ese bien. Trasladan al exterior el esfuerzo y la responsabilidad de la formación de los trabajadores. Y ese exterior es el Estado o los poderes públicos, los individuos, u otras empresas que se dedican a formar a sus trabajadores (a su costa).

¹⁴ El subsector de finanzas y seguros es el que forma a más trabajadores, según la encuesta de 1990.

¹⁵ Véanse los capítulos sobre el sector de la construcción en los informes nacionales sobre la formación profesional del CEDEFOP (Berlín).

¹⁶ Véanse las horas invertidas en formación por cada trabajador formado y el coste de la inversión para distintos tipos de empresas en las tablas (tabla 14).

El problema de la formación proporcionada por el Estado es que se trata de una formación estandarizada, más propia del pasado que del presente (de la formación en masa para la producción de masas, y de técnicos medios), y poco adecuada para los rápidos cambios actuales de tecnologías, de organización del trabajo, etc. El coste de que, por ejemplo, los centros de formación vocacional dispongan de las tecnologías que se utilizan en las empresas es muy alto, no sólo por su elevado precio, sino también por su rápida obsolescencia. También es alto el coste de formación del profesor-funcionario. Naturalmente, el Estado tiene una función social que cumplir en la creación de este bien público; pero es difícil que, en estos momentos y de cara al futuro, pueda ser ya el único gran responsable de su creación y mantenimiento.

También los trabajadores formados por las empresas se comportan como *free-riders* o consumidores abusivos de cualificación (y en este sentido, descualificadores). Una vez formados por una empresa, la abandonan, si se presenta la oportunidad, para incorporarse a otra empresa que no forma y que, por tanto, puede pagar salarios más altos. Este modo de actuar hace aún más irracional la inversión de las empresas que forman. Una gran empresa del sector de telecomunicaciones, que tradicionalmente desarrollaba una política extensa de formación, la ha restringido recientemente. El motivo ha sido la aparición de nuevas empresas competidoras en su sector que compiten con ella no sólo en los mercados de productos, sino en el mercado de trabajo, por decirlo así, robándole los trabajadores formados. El resultado final posible sería que ninguna empresa formase adecuadamente a los trabajadores. Lo mismo ocurre, por ejemplo, en el sector de la construcción: unas pocas empresas, las de mayor tamaño, forman a trabajadores que luego las abandonan; sólo logran conservar al 30% de los trabajadores formados poco tiempo después de concluida su formación.

Desde la perspectiva del trabajador individual formado por una empresa, su abandono no sería racional a largo plazo, porque su huida hacia empresas que no forman supondría un alto riesgo, a causa de la segura obsolescencia futura de sus cualificaciones. Pero esta racionalidad del largo plazo no solucionaría el problema del comportamiento en el corto plazo: el trabajador parece preferir un salario más alto en una empresa que no forma antes que un salario más bajo en otra que forma.

En estas condiciones, cuando lo racional para las empresas es no formar, y cuando el Estado está llegando al límite de sus fuerzas en esta materia, se precisa de alguna institución que las incentive a for-

mar. No basta con la desaparición de los obstáculos que desincentivan la formación, como es el caso de la regulación del mercado de trabajo. La empresa de telecomunicaciones mencionada anteriormente intentó asegurarse la fidelidad de los trabajadores formados mediante la creación de una especie de vales de formación. Se atribuía a cada curso de formación un valor en tiempo de permanencia del trabajador en la empresa después de acabado el curso. Si el trabajador permanecía todo ese tiempo en la empresa, ésta corría con el coste del curso; pero si la abandonaba antes, debía reintegrar a la empresa los costes del curso en una proporción equivalente al tiempo de no permanencia con respecto al valor del curso en tiempo de permanencia¹⁷.

La única forma realista de solucionar este problema de comportamientos de racionalidad egoísta por parte de empresas y trabajadores es transformar el egoísmo en racionalidad. Y dicha transformación sólo puede hacerse mediante la colaboración entre empresas, bien de un territorio bien de una rama productiva, en materia de formación¹⁸.

8. El papel de las Comunidades Autónomas: las iniciativas en ámbitos subestatales

La necesidad del protagonismo de los actores privados está planteándose de forma natural en muchas de las iniciativas de formación (tanto reglada como ocupacional) que se adoptan en ámbitos subestatales tales como regiones, Comunidades, ramas o sectores productivos y, por supuesto, en la empresa.

Son numerosas las empresas españolas que realizan actividades de formación, aunque esto ocurre con mucha mayor frecuencia en las empresas de gran tamaño, como ya dijimos anteriormente. De hecho, sólo las grandes empresas poseen planes de formación como parte de la estrategia productiva; es decir, considerando la formación como una inversión en capital humano. En 1990, las empresas con más de

¹⁷ Este sistema no fue finalmente aplicado por la oposición del comité de empresa y por un temor de la dirección a que se desanimara la disposición de los trabajadores a asistir a los cursos de formación.

¹⁸ La no colaboración significa, en este tipo de casos, la creación de un *mal público* –descualificación–, como ocurre en la teoría de juegos con el llamado *dilema del prisionero*.

500 trabajadores en plantilla dedicaban el 1,05% de la masa salarial bruta a formación, o el 0,4% del valor añadido bruto (tabla 14, en Indicadores). Las empresas que contaban entre 200 y 500 trabajadores sólo dedicaban el 0,35% de la masa salarial bruta, o el 0,2% del valor añadido bruto. Y, como media, las empresas de más de 200 trabajadores gastaban al año 93.000 pesetas por trabajador formado, sin que existan grandes diferencias entre lo que gastaban las grandes y las medianas. En lo que concierne a las pequeñas empresas, la inversión en formación es muy escasa, cuando no prácticamente inexistente. Son precisamente estas últimas las que más necesitan de la creación de redes institucionales de colaboración sectorial o regional para la formación; urgencia que podría hacerse extensible también a cuestiones tales como la investigación, la comercialización, etc.

El protagonismo de los sectores es claro en el modelo alemán, en el que las partes sociales tienen un alto grado de participación en la elaboración de las políticas de formación para cada rama productiva. En Italia, en las partes más prósperas del país y en el centro, son las regiones y comunidades locales las que están tomando la iniciativa. Allí, la Formación Profesional es uno de los ámbitos de cooperación entre empresas, gobiernos locales o regionales, y sindicatos; dicha cooperación se da también en la investigación, la división cooperativa del trabajo y la comercialización y creación de marcas de productos.

Un ejemplo regional a este respecto es la región de Emilia-Romaña, donde se registra una importante implicación del gobierno regional a través del *Assessorato* (Consejo Regional) de Formación Profesional, el *Ervet* (Centro Regional de Servicios a las Empresas), y las asociaciones empresariales, sobre todo de empresas artesanales pequeñas, de cooperativas y de sindicatos. Al efecto, se ha creado un observatorio regional que publica anualmente un informe sobre la Formación Profesional, la escuela y el mercado de trabajo en la región, realizando previsiones de necesidades para los cinco años siguientes. El observatorio tiene establecidos convenios con las patronales y los sindicatos, y cuenta con su participación activa manteniendo, además, estrechas relaciones con otras regiones europeas también muy activas en este terreno (especialmente con Alsacia y Baden-Württemberg).

Las iniciativas del *Assessorato*, el *Ervet* o el observatorio regional son numerosas, y se extienden en la práctica a todas las ramas productivas, demandando la participación de todo tipo de instituciones educativas, de investigación tecnológica, poderes locales, universidades, empresas de consultoría, etc. El poder regional actúa como animador y asesor, pero en ningún caso sustituye el protagonismo de los

actores de la sociedad civil. Así, por ejemplo, el *Eber* (órgano regional conjunto de las asociaciones artesanales y los sindicatos) ha diseñado un Proyecto de Formación para mejorar la calidad de la enseñanza en las empresas que utilizan los contratos de formación en el trabajo. El gobierno de la provincia de Bolonia acepta y hace suyo este proyecto (sistema dual de Formación Profesional), y el gobierno regional incorpora muchas de las propuestas del *Ervet* (iniciativas empresariales), convirtiéndolas en leyes.

Las Comunidades Autónomas españolas están aún lejos de alcanzar este grado de iniciativa institucional para estimular la Formación Profesional. Se aprecian, eso sí, algunos primeros pasos en esta dirección. En Valencia, por ejemplo, el Gobierno de la Comunidad coopera activamente en institutos de servicios a las empresas, dirigidos sobre todo a las pequeñas empresas. Es el caso del Instituto de Biomecánica, para la investigación en el sector del calzado (con anterioridad a la creación de este Instituto las empresas más innovadoras del sector debían recurrir a la contratación de servicios extranjeros de investigación), el INESCOP (para el desarrollo de materias primas y de calidad de las mismas), y otros Institutos afines, como el de Investigación y Desarrollo en el subsector del juguete.

En el área estricta de la Formación Profesional, una de las comunidades más activas ha sido el País Vasco, donde comienza a desarrollarse una red institucional de cooperación entre empresas, Gobierno regional y sindicatos. En 1988 se crearon varias mesas tripartitas de trabajo, con una activa involucración de Confebask (la patronal autonómica), para debatir el tema de la Formación Profesional. Se realizaron dos exhaustivos trabajos: uno sobre la Formación Profesional en Europa (con el propósito de conocer experiencias y modelos), y otro sobre la situación de la Formación Profesional en el País Vasco.

Tras la realización de estos trabajos se llegó a la conclusión de que sería conveniente imitar, a nivel regional, el sistema dual alemán, aunque adaptado a la situación local, que cuenta con una gran rigidez de las estructuras que controlan la Formación Profesional y los centros educativos. Al efecto se creó el Consejo Vasco de Formación Profesional, de carácter tripartito, que, en comparación con el Consejo de Formación Profesional nacional, tiene poderes de decisión en el área de la política de formación; es decir, no se trata de un mero consejo asesor, informativo o de diálogo. Como órgano ejecutivo de las políticas diseñadas por el Consejo se creó el Instituto Vasco de Formación Profesional, cuya particularidad es que depende exclusivamente del Consejo de FP y no del Gobierno vasco (aunque la Administración

autonómica participe en él). El Instituto, como órgano ejecutivo, no es, en consecuencia, una agencia funcionarial del Gobierno, sino una agencia privada; con ello consigue sin duda una gran flexibilidad. El Consejo define la política de Formación Profesional como formación compartida, lo que supone el reconocimiento de que la formación dual pura, al estilo alemán, es, por el momento, imposible en el País Vasco. La formación compartida, tal y como la entiende el Consejo Vasco, es una situación intermedia entre la formación en alternancia, diseñada en el Plan de Reforma de la Formación Profesional nacional, y la formación dual alemana.

Hasta ahora los alumnos que cursan en España el tercer curso de Formación Profesional pueden recibir, si lo desean, una formación en empresas de 120 horas. El plan diseñado por el Consejo Vasco supondría estancias de formación en las empresas de 1.250 horas por alumno en los tres cursos de la actual FP II (250 horas en el primer curso y 500 horas anuales en cada uno de los dos siguientes). Incluye unos 300 perfiles profesionales organizados en módulos, con una metodología muy similar a la establecida en el plan nacional de reforma. Existen serias dudas sobre la posibilidad de llevar a cabo el plan en su integridad, fundamentalmente debido a los requerimientos presupuestarios que supone. La enseñanza en las empresas y los puestos formativos estarían subvencionados por el Gobierno vasco. La acusación sindical a las empresas de uso de los alumnos como mano de obra barata dio lugar a la creación de una comisión paritaria de control que, si funcionase correctamente, podría evitar el fracaso y la corrupción del sistema¹⁹.

Por su parte, los Gobiernos autónomos vasco y catalán están cooperando en algunas experiencias nacidas de las iniciativas de asociaciones empresariales. En el sector de la hostelería, por ejemplo, los Gobiernos autónomos participan y animan las iniciativas de las asociaciones empresariales para la creación de escuelas de formación reglada paralelas al sistema oficial.

En Cataluña se ha creado una escuela de cocina subvencionada por la Generalitat y financiada con las tasas de alumnos (350.000 pesetas anuales por alumno), cuyo éxito se basa, esencialmente, en los excelentes medios técnico-materiales de que dispone y en la calidad de un profesorado muy bien retribuido y no funcionarizado, al que se

¹⁹ Estas acusaciones sindicales también existen en Alemania. La solución del problema consiste en la creación de órganos con poder de control.

le permite compatibilizar la enseñanza con la actividad profesional en el sector. Por otro lado, la Generalitat ha garantizado un convenio marco firmado entre las asociaciones de hostelería y de turismo, y las escuelas de FP de Cataluña para la regulación de la formación de sus alumnos en las empresas. El procedimiento de actuación es sencillo: cuando llega la primavera, las empresas comunican a las escuelas sus plazas disponibles para formación. Las escuelas proponen los alumnos, y se firma un convenio entre empresa, alumno y escuela, convenio que no tiene carácter de relación laboral. De esta manera, en 1991 se formaron en las empresas de hostelería y turismo de Cataluña 1.200 alumnos.

En el País Vasco, la asociación de hostelería ha acordado con el Gobierno regional y la Universidad del País Vasco la creación de un centro público de enseñanza reglada en la Universidad. El centro sirve comidas baratas de calidad a los estudiantes universitarios (1.800 comidas de *self-service*, 300 de menú y 100 a la carta al día). Es una interesante modalidad, ya que los propios consumidores, miembros de la comunidad universitaria, financian parcialmente el programa de formación.

Lo cierto es que estos ejemplos son un buen indicador de que las Comunidades Autónomas españolas disponen de poderes legislativos y ejecutivos más que suficientes para desarrollar este tipo de iniciativas, y para animar la creación de un entramado institucional para la cooperación social en materia de Formación Profesional.

El nivel sectorial o de rama es otro de los ámbitos en el que resulta apropiada la toma de iniciativas de los actores privados en el área de la formación. Probablemente la experiencia más innovadora dentro de un sector productivo es el contrato-programa firmado por la Confederación Nacional de la Construcción (CNC) y los sindicatos del sector.

La construcción es un sector en el que predomina la empresa pequeña y los trabajadores autónomos. Las escasas grandes empresas²⁰ eran, hasta ese momento, las únicas que desarrollaban alguna actividad formadora en el sector, y ésta, en general, se orientaba hacia la

²⁰ En 1991 sólo había en España 10 empresas con una facturación anual superior a los 100.000 millones de pesetas y unas 200 empresas con más de 100 trabajadores en plantilla.

formación permanente de cuadros y hacia la formación inicial de personal recién incorporado. Este sector es el ejemplo más claro de *free-ridism*, o comportamientos racional-egoístas de empresas y trabajadores: según un representante de la CNC, las grandes empresas perdían en un breve tiempo al 70% de los trabajadores y cuadros que formaban, ya que eran contratados por otras que carecían de programas de formación y que ofrecían salarios más altos. Las grandes empresas del sector eran, pues, las que costeaban la formación de los trabajadores. En general, el sector se caracterizaba por la inexistencia prácticamente total de formación para los trabajadores más allá de la que proporciona la experiencia. En la encuesta del Ministerio de Economía y Hacienda sobre la negociación colectiva en las grandes empresas en 1990, efectivamente, el sector de construcción aparece como aquel que contaba con menos programas formativos²¹.

La única solución viable para este sector era la cooperación entre empresas. Y esa cooperación ha tomado la forma del Contrato-Programa para la Formación. El contrato-programa, subsidiado parcialmente por el Inem (Plan FIP), será ejecutado por una Fundación financiada por todas las empresas del sector; todas ellas están obligadas a contribuir económicamente a la creación de las cualificaciones que necesita el sector. En consecuencia, desde el 1 de enero de 1993, todas las empresas de la construcción ingresan una cuota de Formación Profesional (el 0,1% de la masa salarial) en la Tesorería de la Seguridad Social, que posteriormente transfiere lo recaudado a la Fundación. El acuerdo general establecía la realización de 490 cursos, con un coste total de 1.000 millones de pesetas; la mayor parte de ellos ya se están realizando.

²¹ Sólo dedicaba a la formación el 0,54% de la masa salarial bruta, frente a el 0,75% en la industria y el 1,27% en los servicios. Hay que tener en cuenta, además, que los datos de esta encuesta se refieren sólo a las grandes empresas (mayores de 200 trabajadores) y que la construcción se caracteriza por un tamaño medio de las empresas muy pequeño (y las empresas pequeñas no forman). Las diferencias entre la construcción en general y los servicios o la industria, en cuanto a su esfuerzo formador global, deben ser aún mayores que las que revela esta encuesta.

III. INDICADORES

A lo largo del presente capítulo se han ido refiriendo y explicando las tablas que aparecen en este anexo estadístico (a excepción de la tabla 3, en el texto). Las cuatro primeras tablas (1-4) aportan datos que apoyan la conocida tesis de que la enseñanza de la FP reglada es de «segunda clase». Aun así, como aparece en la tabla 4, resulta paradójico constatar que los jóvenes consideren que los estudios de FP ofrecen mayores posibilidades de encontrar empleo. Precisamente lo que se demanda a la FP reglada es una reforma en profundidad para dar respuesta a paradojas como ésta.

Por lo que se refiere a las tablas dedicadas a la FP ocupacional (5-14), la mayor parte de ellas proporcionan datos comparativos acerca del origen y la cantidad de recursos destinados a la formación ocupacional. En varias (6, 7, 9 y 10) se refleja el número, el nivel de estudios y los grupos sociales de los alumnos que han recibido algún tipo de formación ocupacional. La tabla 8 nos da una perspectiva internacional muy interesante e ilustrativa sobre la manera como se distribuye el dinero de los programas de promoción de empleo. Finalmente, las tablas 11 a 14 nos ofrecen una panorámica de la formación ocupacional en la empresa española: según sectores, tipos de empresa y costes por trabajador.

Todas estas tablas nos aportan datos suficientes para captar dónde se encuentran las principales deficiencias de una Formación Profesional ocupacional que no funciona correctamente.

El índice de las tablas de esta sección y de la tabla 3 (en el texto) es el siguiente:

— Tabla 1.- Estudios en curso de los alumnos según estudios del padre. 1992

— Tabla 2.- Estudios en curso de los alumnos según su origen social. 1992

— Tabla 3.- Número de alumnos que cursan Bachillerato y Formación Profesional (primer y segundo grados). 1979-1991

— Tabla 4.- Evaluación que los jóvenes hacen de los estudios de BUP y FP, según los estudios que cursen o hayan cursado en Secundaria.

— Tabla 5.- Origen y crecimiento de los recursos destinados a la formación ocupacional según su origen. 1986-1989

— Tabla 6.- Alumnos formados y alumnos evaluados positivamente en la formación ocupacional según grupos destinatarios y organismos que la imparten. 1989-1991

— Tabla 7.- Trabajadores evaluados positivamente en la formación ocupacional según su situación laboral. 1990-1991

— Tabla 8.- Participación en programas de promoción del empleo: trabajadores que entran en el programa como porcentaje de la fuerza de trabajo en algunos países de la OCDE. 1988

— Tabla 9.- Trabajadores en formación ocupacional evaluados positivamente clasificados según los grupos sociales objeto de las acciones. 1990-1991

— Tabla 10.- Alumnos de formación ocupacional evaluados positivamente según su nivel de estudios académicos. 1990-1991

— Tabla 11.- Formación ocupacional: porcentajes (verticales) de alumnos evaluados positivamente según la familia profesional. 1989-1991

— Tabla 12.- Trabajadores empleados que han recibido formación especializada adecuada para su trabajo actual al margen de los estudios académicos fuera de la empresa -incluida la formación profesional-. 1990

— Tabla 13.- Porcentajes de trabajadores que han recibido formación ocupacional en las grandes empresas en el año de referencia 1988-1990, según el sector al que pertenece la empresa y según el tipo de empresa. Orientación de la formación en la empresa a los nuevos trabajadores y para el reciclaje.

— Tabla 14.- Costes de la formación ocupacional en las grandes empresas según el sector al que pertenecen y según el tipo de empresa. 1988-1990

Tabla 1 - Estudios en curso de los alumnos según estudios del padre. En porcentajes horizontales. 1992

Nivel de estudios de los alumnos	Nivel de estudios del padre				Total
	Primarios o menos	Primer grado	2º grado 1º ciclo	2º grado 2º ciclo y más	
EGB	32,4	20,8	30,3	16,5	(100)
FP	20,8	23,0	37,3	18,9	(100)
BUP-COU	14,3	14,8	32,9	38,0	(100)
Universidad	13,0	13,4	30,3	43,3	(100)
Otros	22,6	19,5	34,6	23,3	(100)
No estudian	43,5	20,7	23,1	12,7	(100)

Fuente: Instituto de la Juventud (INJUVE), Ministerio de Asuntos Sociales. *Informe Juventud en España 1992*.

Tabla 2 - Estudios en curso de los alumnos según su origen social. En porcentajes horizontales. 1992

Nivel de estudios de los alumnos	Origen social de los alumnos				Total
	Alta y media alta	Media	Media baja	Baja	
EGB	7,0	19,1	19,3	54,6	(100)
FP	7,1	29,7	21,5	41,7	(100)
BUP-COU	19,6	34,8	15,6	30,0	(100)
Universidad	25,4	35,3	19,4	19,9	(100)
Otros	12,0	32,2	23,8	32,0	(100)
No estudian	6,8	26,6	26,5	40,1	(100)

Fuente: Instituto de la Juventud (INJUVE), Ministerio de Asuntos Sociales. *Informe Juventud en España 1992*.

Tabla 4 - Evaluación que los jóvenes hacen de los estudios de BUP y FP, según los estudios que cursen o hayan cursado en Secundaria. (Medias. Escala de 1 a 10. 1=puntuación mínima; 10=puntuación máxima)

Evaluación	Cursan o han cursado	
	FP	BUP
Dificultad:		
BUP	7,26	6,76
FP	5,59	4,72
Prestigio:		
BUP	7,40	7,07
FP	4,59	4,30
Posibilidades de empleo:		
BUP	4,14	7,28
FP	4,82	6,63
Ingresos futuros:		
BUP	4,49	6,18
FP	5,07	5,67
Total de entrevistados	(434	(11.039)

Fuente: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), *Los jóvenes ante el sistema educativo*. «Estudios y encuestas», nº 25, 1991.

Tabla 5 - Origen y crecimiento de los recursos destinados a la formación ocupacional según su origen. 1986-1989

Origen de los recursos (en millones de pesetas corrientes)				
	1986	1987	1988	1989
Cuotas de las empresas para FP	45.237	63.000	63.000	75.160
Ayudas del Fondo Social Europeo	32.857	45.755	54.508	59.515
Total	78.091	108.755	117.508	134.675
Dedicados a la formación ocupacional	47.710	79.214	105.520	134.000
Crecimiento de los recursos (en porcentajes de variación anual)				
Cuotas de las empresas para FP	39,27	0,00	19,30	
Ayudas del Fondo Social Europeo	39,25	19,13	9,19	
Total	39,27	8,05	14,61	
Dedicados a la formación ocupacional	66,03	33,21	26,99	

Fuente: Sánchez Fierro, J., *La formación profesional: una prioridad en la reforma del sistema educativo*. CECE-ITE, Madrid, 1992.

Tabla 6 - Alumnos formados y alumnos evaluados positivamente en la formación ocupacional según grupos destinatarios y organismos que la imparten. En números absolutos y en porcentajes verticales. 1989-1992

Grupos objetivo	Alumnos formados				Porcentajes			
	1989	1990	1991	1992	1989	1990	1991	1992
	(todos los alumnos)							
Total	300.540	303.729	328.039	315.592	100,00	100,00	100,00	100,00
Jóvenes y parados de larga duración	162.773	161.350	164.609	134.858	54,16	53,12	50,18	42,80
Trabajadores del medio rural y sectores o empresas en reestructuración	46.947	32.673	29.015	20.450	15,62	10,76	8,84	6,47
Personal de empresas, trabajadores autónomos y otros colectivos	85.806	104.607	129.174	155.728	28,55	34,44	39,38	49,40
Formadores	5.014	5.099	5.240	4.218	1,67	1,68	1,60	1,33
Organismos que imparten la formación	(alumnos evaluados positivamente)							
	Alumnos formados				Porcentajes			
Total	283.246	286.386	312.231	300.659	100,00	100,00	100,00	100,00
Directo Inem	59.350	55.076	46.563	39.717	20,95	19,23	14,91	13,20
Formación ocupacional rural (ayuntamientos)	26.450	14.821	14.540	9.719	9,34	5,18	4,66	3,23
Centros colaboradores	197.446	216.489	251.128	251.223	69,71	75,59	80,43	83,57

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *Boletín de Estadísticas Laborales* 1992.

Tabla 7 - Trabajadores evaluados positivamente en la formación ocupacional según su situación laboral. En números absolutos y en porcentajes verticales. 1990-1992

	Número de trabajadores			Porcentajes		
	1990	1991	1992	1990	1991	1992
Sin empleo anterior	118.665	114.493	80.936	41,44	36,67	26,91
Parados con empleo anterior que cobran prestaciones de paro	20.399	27.590	40.411	7,12	8,84	13,44
Parados con empleo anterior que no cobran prestaciones de paro	56.885	64.366	52.470	19,86	20,61	17,45
Trabajadores con contratos indefinidos	53.654	63.197	59.833	18,73	20,24	19,90
Fijos discontinuos o de temporada	868	1.663	1.403	0,30	0,53	0,46
Trabajadores con contratos temporales	21.967	26.578	23.608	7,67	8,51	7,85
Trabajadores en regulación de empleo	636	337	987	0,22	0,11	0,32
Trabajadores autónomos	4.893	5.751	7.675	1,71	1,84	2,55
Socios de cooperativas o de sociedades anónimas laborales	2.444	2.672	2.617	0,85	0,86	0,87
Trabajadores de negocios familiares	853	735	526	0,30	0,24	0,17
Otros trabajadores no parados	5.122	4.849	5.470	1,79	1,55	1,81
TOTAL	286.386	312.231	300.659	100,00	100,00	100,00
Agregaciones: formación ocupacional para trabajadores desempleados y trabajadores empleados						
Trabajadores desempleados	195.949	206.449	185.132	68,42	66,12	61,57
Trabajadores empleados	90.437	105.782	115.527	31,58	33,88	38,43

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *Boletín de Estadísticas Laborales* 1992.

Tabla 8 - Participación en programas de promoción del empleo: trabajadores que entran en el programa como porcentaje de la fuerza de trabajo en algunos países de la OCDE: 1988

País	(1) Formación de adultos desempleados	(2) Formación de adultos empleados	(3) Formación vocacional (aprendices y jóvenes)	(4) Medidas en favor de jóvenes desempleados y disminuidos	(5) Subsidios en favor del empleo regular en el sector privado (Incluido empleo autónomo)	(6) Subsidios de rehabilitación y contratación de disminuidos psíquicos	Total	(1+4+5+6) Total de medidas enfavor de desempleados y disminuidos en general
Bélgica	1,6	0,1	-	?	-	?	1,7	1,7
Dinamarca	1,4	5,5	-	1,8	-	1,4	10,4	4,6
Francia	2,4	1,6	2,9	1,4	0,4	-	8,6	4,1
Alemania	1,5	0,8	0,5	0,4	0,2	0,7	4,0	2,7
Grecia	0,1	0,5	0,3	-	1,3	-	2,2	1,4
Irlanda	1,4	1,6	0,6	2,4	0,5	-	6,4	4,2
Italia	?	?	0,7	?	-	-	0,7	
Holanda	2,3	-	0,8	0,2	0,3	-	3,7	2,8
Portugal	0,1	0,5	0,1	0,4	0,2	0,1	1,3	0,7
España	1,2	0,1	-	1,7	0,6	0,1	3,6	3,5
Reino Unido	1,4	0,4	1,4	-	0,3	0,1	3,6	1,8

Fuente: OCDE, *Labour Market Policies for the 1990s*. París, 1990

(1) No incluye «Perkins Act».

Tabla 9 - Trabajadores en formación ocupacional evaluados positivamente clasificados según los grupos sociales objeto de las acciones. En números absolutos y en porcentajes verticales. 1990-1991

Grupos sociales objeto de las acciones	Trabajadores formados		Porcentajes	
	1990	1991	1990	1991
Jóvenes contratados para la formación	1.187	456	0,41	0,15
Jóvenes parados menores de 25 años	101.119	95.383	35,31	30,55
Parados de larga duración de más de 25 años	47.836	59.132	16,70	18,94
Trabajadores del medio rural	16.719	15.159	5,84	4,86
Trabajadores de sectores o empresas en reestructuración	14.509	12.501	5,07	4,00
Personal de empresas y trabajadores autónomos	58.550	74.918	20,44	23,99
Socios de cooperativas y sociedades anónimas laborales	2.357	2.406	0,82	0,77
Minusválidos	368	149	0,13	0,05
Emigrantes	77	118	0,03	0,04
Marginados sociales y minorías	2.396	2.177	0,84	0,70
Otros colectivos	36.237	44.692	12,65	14,31
Formadores	5.031	5.140	1,76	1,65
TOTAL	286.386	312.231	100,00	100,00

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *Boletín de Estadísticas Laborales* 1991.

Tabla 10 - Alumnos de formación ocupacional evaluados positivamente según su nivel de estudios académicos. En números absolutos y en porcentajes verticales. 1990-1992

Nivel de estudios académicos	Números absolutos			Porcentajes		
	1990	1991	1992	1990	1991	1992
Analfabetos	882	878	1.553	0,31	0,28	0,51
Estudios primarios	18.491	18.966	17.713	6,46	6,02	5,89
Certificado escolar	30.212	32.946	30.180	10,55	10,45	10,03
Graduado escolar	87.945	98.056	86.699	30,71	31,11	28,83
BUP	51.932	54.411	51.462	18,13	17,26	17,11
FP I	33.453	37.059	34.848	11,68	11,76	11,59
FP II	26.023	30.774	34.325	9,09	9,76	11,41
Titulado medio	21.196	24.681	24.804	7,40	7,83	8,24
Titulado superior	16.252	17.460	19.075	5,67	5,54	5,54
Total	286.386	315.231	300.659	100,00	100,00	100,00
Agrupaciones por grandes grupos						
Estudios primarios	137.530	150.846	136.145	48,02	47,85	45,28
BUP	51.932	54.411	51.462	18,13	17,26	17,13
FP	59.476	67.833	69.173	20,77	21,52	23,00
Estudios medios y superiores	37.448	42.141	43.879	13,08	13,37	14,59

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *Boletín de Estadísticas Laborales* 1992.

Tabla 11 - Formación ocupacional: porcentajes (verticales) de alumnos evaluados positivamente según la familia profesional. 1989-1991

	1989	1990	1991
Acuicultura y pesca	0,80	0,29	0,53
Administración y oficinas	7,17	10,68	15,22
Artes gráficas	0,60	0,56	0,56
Artesanía	3,20	1,79	1,58
Automoción	1,58	1,67	2,10
Belleza	2,51	1,63	1,17
Comunicación	2,35	2,72	1,22
Confección industrial	1,25	1,37	1,82
Conservación medio ambiente	0,09	0,14	0,11
Construcción	3,86	4,84	4,60
Construcciones metálicas	0,55	0,73	0,71
Control de calidad	0,62	0,80	0,15
Cultivos intensivos	0,32	0,21	0,20
Diseño y delineación	0,56	0,82	0,97
Electricidad	3,34	3,13	3,82
Electrónica	4,71	4,20	4,01
Energías renovables	0,52	0,30	0,21
Enfermería y técnicas sanitarias	3,94	3,29	3,53
Forestal	0,38	0,36	0,29
Frío y climatización	0,22	0,42	0,29
Fruticultura	0,87	0,62	0,61
Ganadería	0,88	0,75	0,71
Horticultura	1,80	1,63	1,69
Hostelería	3,39	4,57	4,42
Idiomas	3,54	3,25	2,51
Industrias agroalimentarias	1,17	1,29	1,98
Industrias químicas	0,81	0,99	0,99
Informática	10,53	10,26	7,63
Madera	1,11	1,19	1,52
Mecánica de fluidos	0,86	1,11	1,04
Mecánica industrial	3,42	3,14	3,51

Sigue Tabla 11 - Formación ocupacional: porcentajes (verticales) de alumnos evaluados positivamente según la familia profesional. 1989-1991

	1989	1990	1991
Mecanización agraria	0,92	0,84	0,62
Metodología de la formación	1,89	1,83	1,37
Minería	0,18	0,15	0,18
Obras públicas	0,28	0,39	0,27
Ornamentación y jardinería	1,01	0,78	0,91
Piel y cuero	0,63	0,60	0,51
Primeras transformaciones de minerales	0,00	0,01	0,01
Soldadura	1,03	1,33	1,13
Técnicas empresariales	15,99	14,92	17,01
Textil	3,40	2,41	1,63
Transporte	2,32	2,30	2,63
Turismo y servicios de comunicación	5,41	5,68	4,01
Total	100,00	100,00	100,00
Total en números absolutos	283.246	286.386	312.231
Agregaciones por grandes grupos			
Agricultura	5,96	4,70	4,66
Oficios manuales	33,36	31,49	32,55
Cuello blanco	50,92	52,99	54,45
Construcción	3,86	4,84	4,60
Idiomas	3,54	3,25	2,51

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *Boletín de Estadísticas Laborales 1991*.

Tabla 12 – Trabajadores empleados que han recibido formación especializada adecuada para su trabajo actual al margen de los estudios académicos fuera de la empresa –incluida la formación profesional–. Porcentajes verticales. 1990

	Según el tipo de la empresa			Según el tipo de contrato			
	Administración pública	Empresa pública o semi-pública	Empresas privadas	Total	Fijos	Eventuales	Total
SI	48,2%	41,9%	19,7%	25,7%	29,8%	16,9%	23,3%
NO	51,0%	58,1%	79,6%	73,6%	69,9%	82%	76,1%
NS/NC	0,8%	–	0,7%	0,7%	0,3%	1,1%	0,5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Base	57b	270	2.900	3.748	2.424	1.564	3.988

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta dirigida por Julio Carabaña en 1990: *Encuesta de estructura social*, patrocinada por el Instituto Nacional de Estadística, el Instituto de la Mujer y la Comunidad de Madrid.

El tamaño de la muestra no es equivalente en ambas tablas por la no consideración de los casos *missing*. Todos los casos están ponderados según los valores de ponderación establecidos por el director de la encuesta para hacer equivaler las cuotas establecidas en el muestreo con las características reales de la población.

La redacción exacta de la pregunta del cuestionario en la que se basan los datos era: «Además de los estudios que nos ha dicho antes [estudios académicos fuera de la empresa incluida la formación profesional], ¿alguna vez ha recibido formación especializada para su puesto de trabajo actual?».

Tabla 13 – Porcentajes de trabajadores que han recibido formación ocupacional en las grandes empresas en el año de referencia 1988-1990, según el sector al que pertenece la empresa y según el tipo de empresa. Orientación de la formación en la empresa a los nuevos trabajadores y para el reciclaje

Sectores y tipos de empresas	Nuevos trabajadores		Reciclaje		Total	
	1988	1990	1988	1990	1988	1990
Empresas privadas	3,4	4,6	23,7	29	27,1	33,6
Españolas	2,3	5,5	24,3	26,5	26,6	32
Extranjeras	5,3	3	22,8	33,3	28	36,3
Empresas públicas	3,6	3,5	29,7	43,6	33,2	47,1
Estatales	3,7	3,3	30,8	44,7	34,5	48
Regionales y locales	1,7	5,5	13,2	33,9	14,9	39,5
Emp. de menos de 500 trabajadores	2,7	2,6	7,3	10,6	10	13,2
Emp. con 500 o más trabajadores	3,6	4,3	28,3	37,3	31,8	41,6
Emp. exportadoras		1,9		35,1		37
Emp. no exportadoras		4,9		34,9		39,8
TOTAL	3,5	4,2	26,1	34,9	29,6	39,1

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en *La negociación colectiva en las grandes empresas* (varios números) publicado por el Ministerio de Economía y Hacienda.

Tabla 14 – Costes de la formación ocupacional en las grandes empresas según el sector al que pertenecen y según el tipo de empresa. 1988-1990

Sectores y tipos de empresa	Porcentaje de la Masa Salarial Bruta dedicado a la formación		Miles de pesetas invertidas en formación por trabajador formado		Porcentaje del Valor Añadido Bruto invertido en formación	
	1988	1990	1988	1990	1988	1990
Agricultura	0	0,51	0	135,1	0	0,35
Industria	0,69	0,75	87,3	91,6	0,3	0,33
Energía y agua	0,64	0,9	125,8	148,3	0,17	0,25
Minería, siderurgia y química	0,65	0,93	67,6	88,3	0,3	0,49
Metal, electrónica y mecánica de precisión	0,74	0,78	79,1	75	0,46	0,48
Otras industria manufactureras	0,7	0,26	105,9	71,7	0,29	0,11
Construcción	0,89	0,54	107,3	117,9	0,56	0,25
Servicios	1,02	1,27	84,4	92,4	0,35	0,44
Comercio y hostelería	0,24	1,47	27,9	122,3	0,13	0,77
Transportes y comunicaciones	1,85	1,61	116,5	112,2	0,96	0,91
Finanzas y seguros	0,54	0,84	51,3	58,8	0,12	0,17
Otros servicios	0,09	0,79	67,5	87,7	0,06	0,65
Empresas con beneficios	0,89	0,94	89,1	87,6	0,3	0,3
Empresas con pérdidas	0,69	1,22	74,3	107,5	0,73	1,24

Sigue Tabla 14 – Costes de la formación ocupacional en las grandes empresas según el sector al que pertenecen y según el tipo de empresa. 1988/1990

Sectores y tipos de empresa	Porcentaje de la Masa Salarial Bruta dedicado a la formación		Miles de pesetas invertidas en formación por trabajador formado		Porcentaje del Valor Añadido Bruto invertido en formación	
	1988	1990	1988	1990	1988	1990
Empresas privadas	0,64	0,8	69,8	83,6	0,25	0,31
Españolas	0,48	0,77	54	85,7	0,17	0,28
Extranjeras	0,91	0,84	94,7	80,3	0,44	0,37
Empresas públicas	1,15	1,27	106,4	101,9	0,45	0,49
Estatales	1,2	1,34	108,1	107,1	0,45	0,53
Regionales y locales	0,32	0,56	50,6	47,2	0,26	0,2
Empresas de menos de 500 trabajadores	0,33	0,35	85,4	84,1	0,17	0,2
Empresas con 500 o más trabajadores	0,9	1,05	86,2	92,9	0,34	0,4
Empresas exportadoras		0,94		93,4		0,6
Empresas no exportadoras		1,02		92,4		0,35
Total	0,85	1	86,2	92,6	0,33	0,39

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en *La negociación colectiva en las grandes empresas* (varios números) publicado por el Ministerio de Economía y Hacienda.