



La contribución de los interlocutores sociales a la contratación de jóvenes

La situación de partida

Por regla general, la biografía profesional de un trabajador pasa por dos etapas de transición fundamentales entre un período de formación y un período de trabajo.

Etapas de transición nº 1:

De la escuela de educación general a un centro de formación profesional para la vida activa.

Etapas de transición nº 2:

De la formación profesional a la actividad profesional.

En cada una de estas etapas de transición, tanto el individuo como el mundo empresarial y la sociedad deben llevar a cabo diversos esfuerzos de armonización (Mertens, 1976, pág. 68 y ss.). En el primer umbral, el joven busca un centro de formación profesional, una empresa o una escuela profesional. En la segunda fase de transición, el denominado segundo umbral, que ahora nos ocupa, se llevan a cabo las siguientes operaciones:

- La mano de obra especializada busca un puesto de trabajo que se corresponda con su formación, en el que pueda desarrollar las cualificaciones adquiridas.
- La empresa necesita mano de obra para poder garantizar su capacidad competitiva en el mercado.

En la actualidad, los jóvenes tienen dificultades para encontrar una plaza de formación o un puesto de trabajo en todos los países de la Unión Europea (UE). En octubre de 1993, un 20 % de todos los jóvenes menores de 25 años se encontraban en situación de desempleo (ver figura). Al mismo tiempo, el porcentaje específico de desempleados entre los jóvenes

en toda Europa duplicaba prácticamente al de personas empleadas (10,7 %). Sin embargo, existen diferencias notables entre los distintos países de la Unión Europea. Las tasas de desempleo juvenil van del 38 % en España al 5 % en la República Federal de Alemania, pasando por el 20 % en Bélgica.

Dentro de los Estados miembros de la Unión Europea, la República Federal de Alemania es el país que sigue ofreciendo las mejores oportunidades en el mercado de trabajo, puesto que el sistema dual de formación profesional facilita la inserción en la vida activa (Zedler, 1994, pág. 14). Con todo, la más grave recesión económica de la posguerra ha afectado también a Alemania en lo que respecta al nivel de ocupación de los jóvenes menores de 25 años. En octubre de 1993, había 318.000 hombres y mujeres menores de 25 años sin empleo en la República Federal, es decir, 60.000 más que el año anterior. Durante el mismo período, el número de jóvenes desempleados en Alemania Oriental se elevó a 128.000.

En todos los Länder alemanes se ha producido un aumento del desempleo juvenil, debido a las dificultades de personal de muchas empresas en las que se impartía formación. Por un lado, la recesión económica les obliga a reducir el número de puestos de trabajo; por otro, después del período de formación tienen interés en contratar a sus aprendices para facilitar la promoción profesional de la mano de obra especializada y asegurarse a largo plazo la disponibilidad de capital humano. En la actualidad, las dificultades económicas fuerzan a los empresarios a contratar menos aprendices, ya que la única alternativa sería el despido de los cabezas de familia (Geer, Hirschbrunn, 1994, pág. 10). No obstante, muchas em-



Reinhard Zedler

Estudió pedagogía profesional y es director de la sección de Formación Profesional en el Instituto

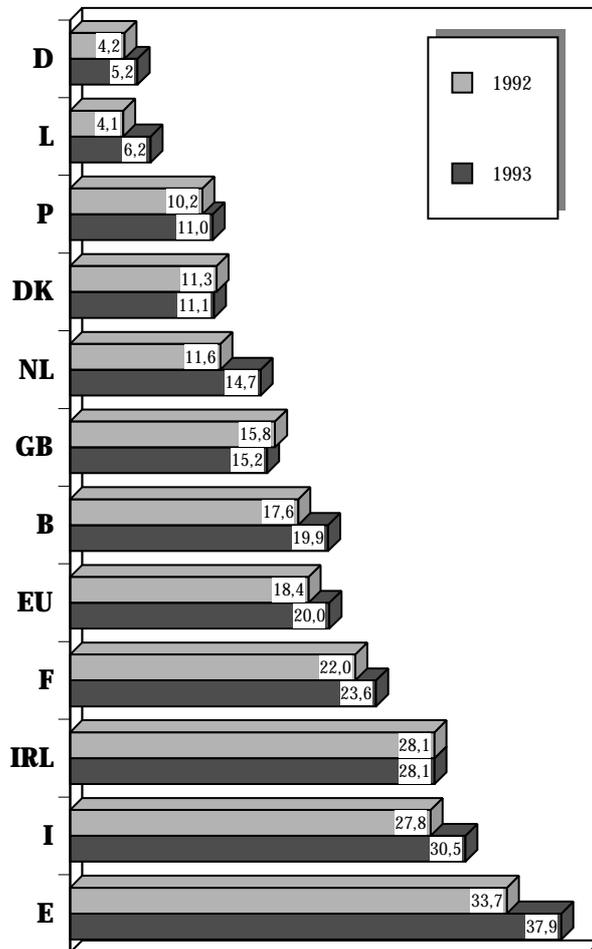
de la Economía Alemana de Colonia, y también redactor de la revista «Informaciones sobre la formación profesional».

Dados los altos índices de desempleo en la República Federal de Alemania, son numerosas las empresas que han tenido dificultades este año para contratar a todos sus aprendices una vez acabada su formación. Así y todo, muchas empresas encontraron soluciones de transición para evitar que los aprendices ya formados y examinados cayeran en el paro. Los interlocutores sociales, tanto asociaciones empresariales como sindicatos, han apoyado estas actividades mediante llamamientos y convenios especiales. Estas medidas pretenden evitar que se incremente el desempleo juvenil y mantener en todo lo posible a jóvenes o adultos jóvenes recién formados dentro de la vida profesional.

«En todos los Länder alemanes se ha producido un aumento del desempleo juvenil, debido a las dificultades de personal de muchas empresas en las que se impartía formación.»



Gráfico 1: Desempleados menores de 25 años en relación con el número de personas de este mismo grupo de edad con empleo



Situación: valores correspondientes al mes de octubre; D: datos relativos sólo a Alemania Occidental; GR: no se dispone de datos. Fuente: Eurostat; Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

presas que no pueden ofrecer un contrato fijo a sus aprendices hacen lo que está en su mano para encontrar soluciones provisionales. En varios sectores, las empresas cuentan con el apoyo del resto de las partes firmantes de los convenios colectivos.

Desempleo después del período de aprendizaje

En fecha reciente se ha producido un incremento del número de aprendices no contratados tras concluir con éxito su período de formación. En los dos primeros meses del año 1994, aproximadamente 31.700 jóvenes quedaron sin empleo después de la etapa de formación en los Länder de Alemania Occidental; esta ci-

fra supone un incremento del 17 por ciento en relación con el mismo período del año anterior.

Las cifras oficiales publicadas por la Oficina Federal del Trabajo ofrecen información sobre la evolución del desempleo después del período de formación en el año 1993:

□ En Alemania Occidental, un total de 115.024 jóvenes se registraron en las listas de desempleados después de terminar su período de formación profesional en una empresa; esta cifra supera en 28.000 personas a la del año anterior, lo que equivale a un 32 % más.

□ En 1993, un total de 23.940 jóvenes quedaron sin empleo después de superar el período de formación en una empresa en Alemania Oriental; esta cifra duplica el número de jóvenes desempleados del año anterior.

Sin embargo, al interpretar estos datos hay que tener en cuenta que se contabilizan tanto los aprendices que abandonan la formación como los estudiantes que superan con éxito otras modalidades de formación fuera del sistema dual, como los que han cursado una formación en el sector de la sanidad. Por esta razón, el Instituto para la Investigación del Mercado de Trabajo y de las Profesiones considera que las cifras reales de desempleados después de concluir un período de aprendizaje referidas a 1993 son inferiores. En relación con el número de exámenes finales aprobados, que fue de 440.000, 75.000 aprendices se registraron como desempleados después de aprobar el examen, es decir, un 17,1 % (Schober, 1994). En 1992 el porcentaje fue del 12,6 % y en 1990 del 11,8 % (ver tabla).

Según las estimaciones, la situación en Alemania Oriental parece mucho más preocupante. En estos Länder, la inserción de la mano de obra joven en la vida laboral se ve dificultada por las continuas reducciones de plantilla llevadas a cabo en las empresas gestionadas por la Treuhand y por los obstáculos con que tropieza la colocación de los jóvenes formados fuera del ámbito de la empresa. Se ha comprobado que, en 1993, unos 20.000 de los 80.000 aprendices que tomaron parte en los exámenes no tenían empleo; este número equivale al 25 % de



los que habían terminado con éxito una formación profesional.

En Alemania Occidental, los principales afectados por el desempleo son los jóvenes procedentes de las pequeñas empresas, pero también los aprendices formados en empresas de mayor tamaño que en la actualidad atraviesan por graves dificultades a consecuencia de la crisis económica o se encuentran sometidas a un proceso profundo de racionalización. En la mayoría de los casos, las empresas con un número de empleados que oscila entre los 2.000 y los 5.000 han despedido a sus aprendices después del examen. Las estadísticas ofrecen datos más positivos en la administración pública y en las entidades de crédito y de seguros, sectores en los que únicamente quedó sin contratar un porcentaje de mano de obra joven que oscila entre el 4 % y el 5 %.

Soluciones transitorias adoptadas en las empresas

Aun en época de crisis económica, las empresas en las que se imparte formación muestran inclinación a conservar la mano de obra joven especializada que ha superado con éxito el examen final. De esta forma, en el año 1993, algunas grandes empresas, como BASF AG o el grupo Daimler-Benz, contrataron a más del 75 % de los aprendices aprobados. Un porcentaje parecido fue contratado durante el mismo año en la empresa Daimler-Benz; de los aproximadamente 3.000 aprendices que superaron el examen, la empresa conservó al 75 %. Sólo un 6 % de los aprobados no tuvieron ninguna posibilidad de continuar. El resto optaron por seguir estudios superiores o por cambiar de empresa. No obstante, muchos aprendices firmaron contratos de duración determinada y no contratos fijos (Rudolf Geer/Hans-Wolfgang Hirschbrunn, 1994, págs. 7 y 8). Estos contratos de duración determinada constituyen una de las modalidades de solución transitoria que adoptan las empresas para ofrecer empleo a los trabajadores especializados y evitar que engrosen las listas de desempleados. Otras modalidades son los contratos a tiempo parcial o los programas de cesión de trabajadores.

Contratos de duración determinada:

La mayoría de las empresas ofrecen contratos de duración determinada como un medio para superar las actuales dificultades de empleo. Estos contratos se prevén sobre todo para varones jóvenes que todavía están pendientes de realizar el servicio militar o la prestación sustitutoria. Su fundamento jurídico está previsto en la Ley de fomento del empleo, que autoriza la contratación para un periodo máximo de dieciocho meses. Los trabajos correspondientes pueden relacionarse con la profesión para la que los jóvenes se han formado o bien ser de carácter completamente diferente.

Un ejemplo de empresa que ha optado por este tipo de contratos es AEG, AG. De esta forma pudo contratar a los 400 aprendices que terminaron su periodo de formación profesional a principios de 1994.

Contratos a tiempo parcial:

El trabajo a tiempo parcial ofrece a muchas empresas la posibilidad de contratar a los aprendices que han superado el examen final, aun cuando la situación en materia de personal no sea favorable. Por ejemplo, en el invierno de 1993/94 en Bayer AG faltaron plazas para empleados

«Aun en época de crisis económica, las empresas en las que se imparte formación muestran inclinación a conservar la mano de obra joven especializada que ha superado con éxito el examen final.»

«La mayoría de las empresas ofrecen contratos de duración determinada como un medio para superar las actuales dificultades de empleo.»

Número de desempleados después de terminar el periodo de formación profesional en una empresa de 1984 a 1993 - Länder occidentales

Año	Cifra de aprendices que han terminado la formación (con el examen final aprobado) en el sistema dual (diciembre)	Desempleados que han concluido un periodo de formación profesional en una empresa (excluidos los aprendices que abandonan la formación y similares)	Porcentaje de registro en las listas de desempleados entre los jóvenes que han concluido una formación profesional en la empresa y han aprobado los exámenes
1984	604.800	88.600	14,7
1985	632.500	94.600	15,0
1986	675.000	94.600	14,0
1987	680.100	96.300	14,2
1988	643.100	87.200	13,6
1989	601.600	77.700	12,9
1990	531.600	62.800	11,8
1991	498.300	60.200	12,1
1992	453.600	57.000	12,6
1993	440.000	75.200	17,1

Fuente: Instituto para la Investigación del Mercado de Trabajo y de las Profesiones de la Oficina Federal del Trabajo.



«El trabajo a tiempo parcial ofrece a muchas empresas la posibilidad de contratar a los aprendices que han superado el examen final, aun cuando la situación en materia de personal no sea favorable.»

«Cuando la empresa de formación ha agotado sus posibilidades de contratación, cede a sus aprendices a otras empresas con necesidades de personal.»

En todas estas iniciativas, las empresas de los respectivos sectores cuentan con el apoyo de los interlocutores sociales. Este apoyo se manifiesta por medio de declaraciones, de llamamientos y de medidas extraordinarias incluidas en los convenios colectivos.

«...los dos interlocutores sociales manifiestan de común acuerdo lo siguiente: 'Sigue vigente la máxima de que la formación prima sobre el contrato'.»

de oficina y operarios industriales, para ayudantes técnico-matemáticos, para ayudantes de laboratorio y para técnicos. Se anunció que en el futuro todas las vacantes que se produjeran serían cubiertas por dos candidatos seleccionados entre los aprendices. De esta forma, Bayer AG pudo ofrecer un empleo a todos los aprendices que superaron el examen en el verano de 1994.

En las instalaciones de Mercedes-Benz en Wörth, la reducción de la jornada laboral a 28 horas semanales permitió a muchos jóvenes seguir trabajando para la empresa después del examen. A partir del concepto de empleo a tiempo parcial, Opel AG ha desarrollado una variante de aplicación restringida a la propia empresa: durante el primer año después de terminar la formación, la mano de obra joven especializada puede trabajar 25 horas semanales con la correspondiente reducción salarial. En el curso del segundo año puede trabajar 30 horas y en el tercer año se le concede la posibilidad de trabajar la jornada semanal completa estipulada en el convenio colectivo. La empresa Volkswagen AG ha adoptado medidas análogas.

Programas de cesión de trabajadores

Cuando la empresa de formación ha agotado sus posibilidades de contratación, cede a sus aprendices a otras empresas con necesidades de personal.

En este mismo principio se basa la contratación de trabajadores en sectores distintos al suyo. Así la industria siderúrgica, que debido a los planes de reconversión se ha visto también obligada a despedir a muchos trabajadores, ha encontrado grandes dificultades para contratar a sus aprendices después del período de formación. Al mismo tiempo, el sector de la artesanía precisa urgentemente mano de obra, por ejemplo en el sector de las instalaciones sanitarias y en el de las calefacciones y canalizaciones. Por esta razón, la industria siderúrgica presta a los trabajadores que pertenecen a unidades especiales y que perciben un salario acorde con su jornada reducida a las empresas del sector artesanal por un período que va de 3 a 6 meses. Durante este tiempo pueden superar el curso que se les imparte para animarles a cambiar de

sector y comprobar su grado de adaptación a la nueva empresa.

Actividades de los interlocutores sociales

Las empresas buscan pues sus propias vías para contratar a la mano de obra especializada que han formado. Las diferentes soluciones van desde los contratos de duración determinadas hasta los programas conjuntos entre ciertas empresas y el sector artesanal, pasando por el empeño de actividades ajenas a la profesión aprendida y el empleo a tiempo parcial. En todas estas iniciativas, las empresas de los respectivos sectores cuentan con el apoyo de los interlocutores sociales. Este apoyo se manifiesta por medio de declaraciones, de llamamientos y de medidas extraordinarias incluidas en los convenios colectivos.

El 12 de noviembre de 1993, el Consejo de Formación Profesional del Sector Químico, en el que se encuentran representados paritariamente la asociación de empresarios de la industria química y el sindicato industrial de la industria química, papelera y cerámica, emitió una declaración sobre el problema de la contratación de aprendices en la industria química (Berufsbildungsrat: Erklärung zur Übernahme von Ausgebildeten, 1993). En este documento, los dos interlocutores sociales manifiestan de común acuerdo lo siguiente: «Sigue vigente la máxima de que la formación prima sobre el contrato. En los casos aislados, los problemas que surgen de cara a la contratación no deben utilizarse como pretexto para imponer una reducción global de la formación. Cuando no sea posible ofrecer un contrato de trabajo fijo en la profesión aprendida, las empresas deben probar otras modalidades de empleo». A continuación, en la declaración se indican a título de ejemplo las siguientes posibilidades: actividad ajena a la profesión aprendida, contratos de trabajo de duración determinada, empleo a tiempo parcial, modelos combinados y trabajo complementario en otra empresa.

Con el objetivo de paliar la situación de la formación en la industria metalúrgica y eléctrica en Renania del Norte-Westfalia, los interlocutores sociales han hecho un



llamamiento a las empresas para que «aprovechen todas las posibilidades que lleven a prolongar el empleo de los aprendices que terminen su periodo de formación en 1994» (Gemeinsame Erklärung, 1994). En esta declaración, los interlocutores sociales son conscientes de que la situación económica en la industria metalúrgica y eléctrica constituye un obstáculo para la capacidad de decisión de las empresas de formación cuando se plantea la contratación laboral de los aprendices. Por esta razón, instan a las empresas y aprendices a que faciliten la colocación de los trabajadores formados en un puesto de trabajo diferente cuando no sea posible obtener un contrato en la profesión aprendida. En el documento se hace además referencia a otras posibilidades (trabajo a tiempo parcial, contratos de trabajo de duración determinada o sustituciones en empresas asociadas o del mismo sector) a las que se puede recurrir en caso de que la empresa de formación no tenga posibilidades de ofrecer un contrato fijo.

Entre las distintas formas de garantizar la continuidad en un empleo de la mano de obra especializada, el trabajo a tiempo parcial ha adquirido recientemente una gran importancia. En febrero de 1994, Klaus Murmann, presidente de la Federación Alemana de Empresarios, apeló a todas las empresas para que fomenten la inserción profesional de los jóvenes aprendices haciendo uso de las posibilidades que ofrece esa modalidad. En su intervención hizo la siguiente declaración: «Con vistas a asegurar las oportunidades de empleo para los recién incorporados a la vida profesional, aun en una época de dificultades económicas, hago hoy un llamamiento a las empresas del sector privado para que ofrezcan oportunidades de inserción profesional inmediata mediante un mayor recurso al empleo a tiempo parcial» (Klaus Murmann, 1994).

En este sentido, los interlocutores sociales de los principales sectores económicos han regulado, en el ámbito de sus competencias, la contratación de mano de obra joven especializada. Estas normas son válidas en todas las empresas acogidas al convenio colectivo sectorial. De esta forma, en la industria química será obligatoria la contratación de los aprendices que hayan aprobado el examen para

ocupar puestos de trabajo ajenos a su profesión o a tiempo parcial.

En la industria metalúrgica y eléctrica, los convenios colectivos recientemente firmados promueven la modalidad de contratación de duración determinada. Se ha acordado ofrecer a los aprendices que superen con éxito el examen un contrato de trabajo con una duración mínima de seis meses. En caso de que la gravedad de los problemas impida la contratación o de que la empresa haya formado a más aprendices de los que necesita, el comité de empresa podrá eximir a la misma de la obligatoriedad de contratación. En la industria metalúrgica y eléctrica, estos acuerdos sobre la contratación de aprendices alcanzados en el marco de los convenios colectivos estarán en vigor hasta finales de 1995. Sin embargo, muchas empresas, como Daimler-Benz AG, se han fijado un objetivo más ambicioso: «Ofrecer un puesto de trabajo fijo al mayor número posible de trabajadores jóvenes especializados y de empleados de la sección comercial y, si fuera preciso, aumentar los contratos a tiempo parcial. Si no es posible, ofreceremos a los aprendices al menos un contrato de duración determinada» (Geer/Hirschbrunn 1994, pág. 19).

Importancia de estas actividades

Estas medidas especiales de los convenios colectivos sobre empleo a tiempo parcial y contratos de trabajo de duración determinada benefician a todos los interesados.

□ Con el aumento de la mano de obra cualificada de reemplazo, las empresas incrementan su potencial humano. De esta forma, no pierden su inversión en formación y se aseguran la disponibilidad de personal de refresco.

□ Los trabajadores jóvenes tienen la oportunidad de poner en práctica y de ampliar sus cualificaciones profesionales sin pasar por un periodo de espera. Una vez demostradas sus cualidades, pueden aspirar a un puesto de trabajo a tiempo completo.

Estas estrategias e iniciativas de las empresas son imprescindibles para evitar el desempleo juvenil, ya que el trabajo su-

«Estas medidas especiales de los convenios colectivos sobre empleo a tiempo parcial y contratos de trabajo de duración determinada benefician a todos los interesados.»



«A pesar de que estas ayudas para superar la fase de transición ofrecen a los jóvenes algunas perspectivas después de la formación, no por ello acaban con el problema fundamental de la elevada tasa de desempleo.»

pone para los jóvenes no sólo un medio de vida, sino también la oportunidad de probarse a sí mismos. Les da la posibilidad de ampliar sus conocimientos, de poner a prueba sus capacidades profesionales y de adquirir experiencia. Como ha manifestado el Instituto para la Investigación del Mercado de Trabajo y de las Profesiones, únicamente el trabajo permite que la formación dé sus frutos (Schober, 1994).

A pesar de que estas ayudas para superar la fase de transición ofrecen a los jóvenes algunas perspectivas después de la formación, no por ello acaban con el problema fundamental de la elevada tasa de desempleo. El estudio sobre el empleo

de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos considera que una de las causas del alto nivel de desempleo es la falta de capacidad de los países industrializados para responder de manera conveniente a los cambios en las relaciones de competitividad (OCDE, 1994). La estrategia propuesta por la OCDE para luchar contra el desempleo se orienta hacia el desarrollo y la difusión de nuevas tecnologías, una mayor flexibilidad de la jornada laboral de común acuerdo entre trabajadores y empresarios y la flexibilización de los costes salariales y laborales (OCDE, 1994, págs. 46 y ss.). La aplicación eficiente de estas estrategias contribuirá a una inserción más rápida de los jóvenes en el mundo del trabajo.

Bibliografía

Berufsbildungsrat: «Erklärung zur Übernahme von Ausgebildeten». En Bundesarbeitgeberverband Chemie (ed.): *Ausbilder in der chemischen Industrie*, Wiesbaden, 1993, nº 6.

Wolfgang Franz: *Der Arbeitsmarkt, eine ökonomische Analyse*, Mannheim, 1993.

Rudolf Geer, Hans Wolfgang Hirschbrunn: *Zukunftsperspektiven von Fachkräften in der Industrie*, Colonia, 1994.

Gemeinsame Erklärung der Tarifvertragsparteien zur Ausbildungssituation in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf, 13 de enero de 1994.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (ed.): *Arbeit keine Mangelware - Mut zur Zukunft*, Colonia, 1994.

Dieter Mertens: «Beziehung zwischen Qualifikation und Arbeitsmarkt». En Winfried Schlaffke (ed.): *Jugendarbeitslosigkeit*, Colonia, 1976, págs. 68-111.

Klaus Murmann, President der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: *Aufruf an alle Betriebe/ Beschäftigungseinstieg durch Teilzeit verstärken*, Colonia, 1994.

Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (ed.): OCDE -Estudio sobre el empleo, hechos, análisis, estrategias, París, 1994.

Karen Schober: «Duales System - Nur durch Arbeit trägt Ausbildung Früchte». En IAB *Kurzbericht*, Nuremberg, 1994, nº 5.

Reinhard Zedler: *Duales System: Ausbildung und Berufschancen*, Colonia, 1994.