

MORALES RAMÍREZ, María Ascensión, *Mecanismo de transición escuela-trabajo. Hacia la empleabilidad*, México, Porrúa, 2016.

La obra *Mecanismo de transición escuela-trabajo. Hacia la empleabilidad*, escrita por la doctora María Ascensión Morales Ramírez, examina, a través de siete capítulos, algunos de los caminos para lograr un tránsito natural e inmediato de los jóvenes, de la escuela al trabajo, evitando así un periodo indeseado de desocupación intermedio, los cuales han sido objeto de recomendaciones por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Unión Europea y otros organismos internacionales.

El primer capítulo, “Panorama laboral juvenil”, es un apartado introductorio que delinea el panorama y el contexto en el que se encuentran los jóvenes en América Latina y Europa. Perspectiva que se presenta complicada debido al alto desempleo juvenil. Sobre el tema, algunas organizaciones internacionales, como la OIT, han señalado que no existe una única solución para el alto porcentaje de desempleo juvenil, sino que se deben implementar estrategias específicas e inmediatas basadas en políticas principales que estén dirigidas a los siguientes ámbitos: 1) educación y formación que facilite la transición de la escuela al trabajo y supongan un freno contra el desajuste de las competencias; 2) iniciativas empresariales y de empleo por cuenta propia para ayudar a los jóvenes aspirantes y a los empresarios; 3) políticas económicas y de empleo que refuercen la demanda agregada y mejoren el acceso a la financiación; 4) políticas de mercado de trabajo orientadas a favorecer el empleo de los jóvenes desprotegidos, y 5) estrategias que se preocupen por los derechos laborales basados en las normas internacionales de trabajo que velen por la igualdad de trato. Dentro de estas estrategias se encuentran los mecanismos de transición escuela-trabajo.

El segundo capítulo está dedicado al tema de la educación y las competencias, las cuales juegan un papel muy importante ante la problemática de desempleo juvenil, pues es precisamente en las escuelas, en las universidades o en los centros educativos donde los jóvenes adquieren las habilidades, las aptitudes y los conocimientos que deberán desarrollar en el centro de trabajo.

Boletín Mexicano de Derecho Comparado, nueva serie, año XLIX, núm. 150, septiembre-diciembre de 2017, pp. 1463-1466

Esta obra está bajo una *Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional*, IJJ-UNAM.

En el capítulo en comento se destaca que la educación y la capacitación permanente generan un círculo virtuoso que promueve la empleabilidad. Entre más conocimientos y habilidades se tengan, aumenta la posibilidad de poder insertarse en el mercado de trabajo. Al respecto, la OIT ha referido que es gracias a la educación que se pueden mejorar las condiciones sociales, económicas y culturales de un país. Debido a que el aumento de los niveles educativos tiene efectos positivos en las claves de desarrollo y bienestar, como lo es la productividad, el ingreso, el empleo y la competitividad.

Al respecto, la autora señala que es importante que las competencias respondan a las necesidades del mercado de trabajo, por lo que el sistema educativo y el mercado de trabajo deben estar articulados necesariamente.

El tercer capítulo analiza el sistema de formación dual, el cual tiene como antecedente directo a los gremios artesanos del centro de Europa de la Edad Media, en donde el joven aprendía un oficio realizando el trabajo bajo la supervisión de un maestro. Este sistema fue adaptándose a lo largo de los siglos XIX y XX hasta conocerlo como lo es en la actualidad; es decir, se forman alumnos en profesiones y oficios a través de una participación de forma coordinada entre la escuela y la empresa. El alumno, llamado aprendiz, recibe una formación teórica en la escuela y, por otro lado, una formación práctica en el lugar de trabajo mediante dos tutores distintos y un contrato de formación.

Es un sistema que exige una estrecha colaboración entre el gobierno, los centros de educación —universidades—, los sindicatos y las empresas. Su financiamiento puede ser compartido entre el gobierno y los empleadores. Algunos de los países que cuentan con esta formación dual son Alemania, Suiza y Austria, en donde cada país tiene sus particularidades, destacando el hecho de que los tres países tienen las tasas más bajas de desempleo juvenil en Europa.

El siguiente capítulo dedica sus líneas a uno de los mecanismos más eficientes de aprendizaje en el trabajo: las pasantías, mecanismo mediante el cual los jóvenes adquieren experiencia en el ámbito de su elección, consolidan conocimientos y establecen conexiones con la práctica laboral. La autora menciona que tradicionalmente las pasantías estaban dirigidas para ciertos campos disciplinarios en los que se incluía una actividad práctica en el proceso de enseñanza-aprendizaje; por ejemplo, la carrera de medicina.

Es importante destacar que el término de “pasantías” es objeto de polémica debido a que su denominación puede variar dependiendo de la legislación que se estudie, pues este mecanismo puede ser conocido como periodos de prácticas, prácticas profesionales, prácticas estudiantiles o escolares, programas de becarios o servicio social; los diferentes términos que se pueden llegar a usar como sinónimos tienen sutiles diferencias, las cuales son explicadas en este capítulo.

Se destaca que la problemática conceptual se debe a que este mecanismo no se encuentra debidamente regulado, y, por consiguiente, también se presentan dos graves peligros. El primero es que no existe un verdadero seguimiento y evaluación, y, por lo tanto, se corre el peligro de desnaturalizar sus ventajas. En segundo lugar, existe un uso indiscriminado de las pasantías, por lo que se está en el riesgo de que éstas sean utilizadas como mano de obra barata y que los jóvenes sustituyan a los trabajadores para ahorrarse las cuotas de seguridad social.

La iniciativa empresarial juvenil, la cual se estudia en el quinto capítulo, es un medio para crear un trabajo productivo, la cual busca desarrollar en los jóvenes habilidades para los negocios y contribuir su acceso al empleo, ya que desde un nuevo enfoque se considera que la educación formal no sólo debe desarrollar las competencias básicas y técnicas, sino, de igual forma, fomentar la imaginación productiva a través de la difusión de los principios de la cultura empresarial o la educación del emprendimiento, a efecto de que los jóvenes pasen de la condición de espectadores a protagonistas.

Este mecanismo propone la promoción de una cultura del espíritu emprendedor a través de un entorno propicio; esto es, que no existan barreras por parte del gobierno para la creación de nuevas empresas, sino que más bien existan programas que las favorezcan.

El capítulo sexto estudia la garantía juvenil, otro mecanismo que se promueve con objeto de prevenir el desempleo de larga duración de los jóvenes y es definida por el Consejo Nórdico como una situación social en la que se garantiza a los jóvenes, verdaderas oportunidades de educación, formación y empleo, acordes, por un lado, con las aspiraciones, capacidades e intereses de la persona y, por otro, con las necesidades y los objetivos de la sociedad.

La garantía juvenil implica el derecho a un empleo, educación o capacitación de un grupo definido de jóvenes que buscan trabajo, y por el

otro lado implica también la obligación para el servicio público de empleo o autoridad de proporcionar los servicios o aplicar los programas en un periodo determinado. Los jóvenes deben cumplir con criterios preestablecidos para poder obtener el derecho de beneficiarse de determinadas medidas que en algunos casos no sólo suponen un derecho, sino al mismo tiempo una obligación. La iniciativa de la garantía juvenil en la Unión Europea implicó hace unos años una reforma en toda la Unión para apoyar a los jóvenes a introducirse en el mercado laboral.

Por último, el capítulo séptimo nos recuerda que la educación es un factor clave en la preparación de los jóvenes para el mundo del trabajo. Por ello, la Conferencia Internacional del Trabajo en 2005 reconoció la importancia de la capacitación laboral de los jóvenes y las competencias para aumentar la empleabilidad y facilitar la evolución del trabajo decente, aunque es importante destacar que en la actualidad se sigue que las acciones de educación formal y capacitación en el trabajo se aproximen a la realidad y requisitos que busca el mercado de trabajo, con el fin de convertirlas en una segunda oportunidad también para los jóvenes desertores y para los grupos vulnerables; de esta manera, se evitaría el riesgo de exclusión de este grupo de jóvenes en el mercado laboral.

Es así como a través de estos siete capítulos, la autora nos explica de forma clara cuáles son los principales mecanismos de transición escuela-trabajo, y al mismo tiempo nos invita a reflexionar sobre la situación laboral de los jóvenes en el país y cuáles son los mecanismos que se están implementando en las políticas de empleo en México.

Cabe destacar que el libro llena un vacío bibliográfico, ya que en México, los laboristas han olvidado el tema de la transición escuela-trabajo y la importancia de sus diferentes mecanismos, que son, sin duda, un camino para la empleabilidad.

Alma Elena RUEDA RODRÍGUEZ*

* Doctora en formación de la persona y mercado del trabajo por la Universidad de Bérgamo (Italia) y miembro activo de la Sociedad Mexicana de Derecho del Trabajo.

Esta obra está bajo una *Licencia Creative Commons*
Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional, IJJ-UNAM.
Boletín Mexicano de Derecho Comparado, núm. 150, pp. 1463-1466