

La Unión General de Trabajadores ante un nuevo modelo de Formación Profesional Dual

Sebastián Pacheco Cortés.

Secretario de Formación
Confederal de UGT

En los últimos años venimos asistiendo en nuestro país —y no sólo en él— a un renovado debate sobre la formación de aprendices. A nivel internacional, tanto desde la UE, la OCDE o la OIT, se están llevando a cabo investigaciones y se están formulando recomendaciones específicas sobre el establecimiento de marcos adecuados de calidad en relación con el aprendizaje profesional; la formación de aprendices o, si se quiere, la Formación Profesional Dual (FPD).

Esta modalidad de formación en alternancia entre el centro educativo y el centro de trabajo, como sabemos, dispone de una larga tradición en países como Alemania, Austria o Dinamarca, donde la formación de aprendices tiende a ser el modelo predominante de la Formación Profesional Inicial o en coexistencia con la Formación Profesional de base escolar⁽¹⁾ y, cuya ventaja estriba en facilitar la transición de la escuela al mercado de trabajo, favoreciendo la cualificación y la empleabilidad y, reduciendo las tasas de desempleo juvenil.

Precisamente, en España, la promulgación del Real Decreto 1529/2012, de

8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, incorpora las modificaciones derivadas de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, destinado, entre otras medidas urgentes, a la promoción del empleo de los jóvenes en un momento en el que las tasas de desempleo juvenil eran alarmantemente altas⁽²⁾. Por otro lado, la norma establece las bases para la implantación progresiva de la FPD en España, entendida como «el conjunto de acciones e iniciativas formativas que tienen por objeto la cualificación profesional de las personas, combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación».

A pesar del tiempo transcurrido desde la implantación de la norma, los datos de la FPD en España aún siguen siendo bajos: el porcentaje de FPD en España ronda el 3% de la oferta total de esta formación. El número de alumnado que cursó estudios en esta modalidad en el curso 2017-2018 ascendió a un total de 20.719, frente a un total de



⁽¹⁾ Formación de Aprendices para Adultos. Nota informativa del Cedefop, junio de 2020, p.1.

⁽²⁾ La tasa de paro en los menores de 25 años ascendía al 52,01% en el tercer trimestre de 2012 según fuentes del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Los datos de la FPD en España aún siguen siendo bajos: el porcentaje de FPD en España ronda el 3% de la oferta total de esta formación. El número de alumnado que cursó estudios en esta modalidad en el curso 2017-2018 ascendió a un total de 20.719, frente a un total de 810.621 matriculados en las diferentes ofertas de Formación Profesional

La futura formación profesional se vertebrará a través de una modalidad de formación en alternancia, particularmente en el régimen denominado «Formación Profesional Intensiva», donde existe una vinculación contractual retribuida acorde con la legislación laboral

810.621 matriculados en las diferentes ofertas de Formación Profesional⁽³⁾.

En el caso de la FPD desarrollada a través del contrato para la formación y el aprendizaje los datos son controvertidos. Respecto de este tipo de contrato, orientado preferentemente a los jóvenes de 20 a 24 años, en 2019 se registraron 39.435 contratos; un 25% menos que el año anterior, al suprimirse la limitación de edad hasta los 30 años, lo que provocó la reducción de las contrataciones⁽⁴⁾.

Como bien ha señalado el Consejo Económico y Social: *“no se cuenta con información sobre la formación vinculada a estos contratos y, por tanto, no resulta posible contrastar las características de la formación impartida y evaluar suficientemente ésta en el nuevo esquema de formación dual y su efectividad en relación con la mejora de la empleabilidad, la inserción laboral y, sobre todo, el ajuste en las competencias y cualificaciones entre trabajadores y empresas”*⁽⁵⁾.

La Formación Profesional Dual en el proyecto de Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional.

En este momento, en nuestro país, se encuentra en trámite parlamentario la *Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional*, un texto que supone un claro intento de modernización y adaptación de nuestro Sistema de Formación Profesional a los nuevos tiempos y donde se afirma el carácter dual de toda la formación profesional, en tanto que se realizará entre el centro de formación y la empresa, mencionándose específicamente la *«fase de formación en la empresa»* —en sustitución de la confusa “fase de prácticas”—. Esta es, sin duda la gran novedad de la ley, ya que todas las ofertas de formación profesional de Grados C y D y, en su caso E tendrán carácter dual.

Esto resulta importante, ya que la futura formación profesional se vertebrará a través de una modalidad de formación en alternancia, particularmente en el régimen denominado *«Formación Profesional Intensiva»*, donde existe una vinculación contractual retribuida acorde con la legislación laboral y donde el futuro alumnado tendrá la consideración de «persona trabajadora», señalando así, el carácter laboral de la formación profesional, su carácter dual, su vinculación con la empresa y su relación contractual.

Ahora bien, la convivencia de los dos tipos de regímenes que se proponen: una *«Formación Profesional General»* y otra, *«Formación Profesional Intensiva»*, genera una dualidad y un sistema de dos velocidades en la implantación de un modelo de Formación Profesional en nuestro país para que se adapte plenamente a la *Recomendación del Consejo de 15 de marzo de 2018 relativa al Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz*.

En primer lugar, la *«Formación Profesional General»* no garantiza una alternancia efectiva: *“al menos una estancia de varias semanas o meses en cada año de formación”*, ni tampoco una retribución del alumnado participante. A tal efecto, no toma en consideración la Recomendación del Consejo arriba mencionada, donde se establece que:

«Los aprendices deberían ser pagados o compensados de otro modo, de acuerdo con los requisitos nacionales o sectoriales o con los correspondientes convenios colectivos, cuando existan, y teniendo en cuenta los mecanismos de reparto de costes entre los empleadores y las autoridades públicas».

En segundo lugar, se establece un régimen de *«Formación Profesional Intensiva»*, donde sí se establece una alternancia efectiva; existe una vinculación contractual retribuida acorde con la legislación laboral, pero sin

sustentarse dicha relación laboral en un nuevo contrato de aprendizaje que haga frente a una mayor diversificación sectorial y de ocupaciones que las actuales y proporcione una “segunda oportunidad” a aquellos trabajadores y trabajadoras que, si bien, pueden estar cualificados, no disponen de las competencias necesarias que demanda un mercado de trabajo cada vez más cambiante como consecuencia de los procesos vinculados a la digitalización y la automatización.

El texto señala también que: “*los agentes sociales (...) podrán asumir funciones de impulso, promoción y asistencia a proyectos de formación profesional*”. Esto, sin duda, es muy positivo: se trata de un aspecto muy importante para nosotros, particularmente, en lo que respecta al papel que puede desempeñar la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) en el proceso formativo.

La RLT debe velar por los intereses del alumnado-trabajador, pudiendo comprobar cómo se está desarrollado los programas de formación profesional dual en las empresas y que, efectivamente, éstos cumplen su propósito. Y en aquellos casos, donde exista tal representación, pudiera incorporarse la figura de un *Representante del Aprendiz*.

En estrecha relación con el régimen de Formación Profesional Intensiva, la RLT debe ser un agente interviniente en el proceso formativo, con funciones de asesoramiento, supervisión y control, de tal forma, que pueda velar por los intereses del alumnado-trabajador, pudiendo comprobar cómo se está desarrollando la formación dual para que ésta cumpla verdaderamente su función y que no se produzcan sustituciones, reducciones o amortizaciones de puestos de trabajo.

Desde UGT consideramos que este proyecto de Ley intenta dar respuesta, en la mayoría de lo posible, a los diferentes elementos que componen el grupo de reformas que se describen en la *Recomendación del Consejo de la UE de 24 de noviembre de 2020 sobre la educación y formación profesionales para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia*, donde se estipula que los Estados miembros definan las medidas que deben tomarse para la implementación de esta Re-

comendación a nivel nacional dentro de los 18 meses posteriores a su adopción —31 de mayo de 2022— y hagan un seguimiento de su implementación con un fuerte enfoque en la integración de la digitalización y la sostenibilidad ambiental en todo el sector de la Educación y la Formación Profesional.

Sin embargo, el impulso necesario para avanzar hacia una verdadera modernización de la Formación Profesional en nuestro país requiere que no perdamos de vista recomendaciones tan importantes como la *Declaración de Osnabrück*⁽⁶⁾ donde se establece una ambiciosa hoja de ruta respecto de la necesidad de establecer una nueva cultura del *aprendizaje permanente* en todos los países miembros de la Unión Europea.

Una nueva cultura de aprendizaje permanente implica que el aprendizaje basado en el trabajo destaque entre las estrategias de formación continua, donde los estudiantes de todas las edades y las empresas desarrollen entornos de trabajo propicios para el aprendizaje y el desarrollo de todo el potencial de sus trabajadores y trabajadoras.

En definitiva, se trata de hacer realidad que la formación con base en centros de trabajo (aprendizaje profesional) encaje perfectamente dentro de un sistema de aprendizaje contemporáneo, en la medida que puede resultar beneficioso «*para las personas que buscan trabajo y los trabajadores de todas las edades que, debido a la evolución del mercado de trabajo o de los requisitos de los puestos de trabajo, necesitan reciclarse profesionalmente o perfeccionar sus competencias*»⁽⁷⁾.

Hablamos, por tanto, de un sistema de aprendizaje contemporáneo que encaja directamente con la cultura del «aprendizaje permanente», lo cual implica la idea de «aprendizaje a lo largo de la vida» y que, en un contexto caracterizado por las tasas elevadas de desempleo juvenil, los parados de larga duración o el alto número de personas trabajadoras que carecen de cualificación profesional, se convierte en una verdadera necesidad estratégica; en un elemento necesario para llegar a ese tipo de “individuo integral” necesario para edificar una sociedad de aprendizaje como denominó en 1972 el informe de la *Comisión Faure* de la Unesco. 

No perdamos de vista recomendaciones tan importantes como la *Declaración de Osnabrück*⁽⁶⁾ donde se establece una ambiciosa hoja de ruta respecto de la necesidad de establecer una nueva cultura del aprendizaje permanente en todos los países miembros de la Unión Europea

(3) *Plan de Modernización de la Formación Profesional del Gobierno de España, julio de 2020, p.56.*

(4) *Inicialmente se estableció que estos contratos se formalizarían con trabajadores de edad entre 16 y 25 años, aunque posteriormente se extendió el límite de edad a los menores de 30 años, hasta que la tasa de desempleo se situase por debajo del 15%, cosa que sucedió. Memoria del Consejo Económico y Social 2019, p. 368.*

(5) *Ibidem.*

(6) *Firmada el 30 de noviembre de 2020, por los ministros responsables de la Educación y Formación profesional de los Estados miembros de la UE, los países candidatos a la UE y los países del Espacio Económico Europeo, los interlocutores sociales europeos y la Comisión Europea.*

(7) *OIT Informe IV (1). Un marco para aprendizajes de calidad, Conferencia Internacional del Trabajo. 110ª. reunión, 2021, p.1.*