

Una década de dual

Rodrigo Plaza.

Profesor de FP. Responsable de FP de la Federación de Enseñanza de CCOO

Diez años después de la implantación por real decreto de la formación profesional dual en España, el modelo no ha logrado llegar al 4% del alumnado pese a contar con todo el apoyo institucional y externo mediante campañas y recursos económicos. El Gobierno está a punto de publicar la Ley Orgánica de modernización y actualización de la Formación Profesional y de nuevo la formación dual constituye uno de los ejes prioritarios para lograr los objetivos de cualificación, de inserción laboral y de reducción del abandono escolar prematuro.

La administración sustituye nominativamente la FP convencional (96% alumnado) y le asignará también carácter dual por disponer de una fase de formación en centros de trabajo (FCT) que se verá sustancialmente ampliada. Cabe preguntarse si éste es el modelo de FP educativa que queremos y si nuestra empresa tiene la capacidad para hacerlo, pues nuestro tejido está formado en un 97% por PYMES.

La Ley de FP da continuidad a la LOMLOE, a la derogación de la LOMCE y al Plan de Modernización de la Formación Profesional, procedente de la Agenda 2030 y de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles. El texto sentará las bases para sustituir la vigente Ley de FP del año 2002 y desplegará los reglamentos necesarios, más de 20, según el Ministe-

rio, para integrar los subsistemas de formación profesional, acreditar a 2 millones de personas y crear 200.000 nuevas plazas en los próximos cuatro años, con una dotación presupuestaria millonaria.

No podemos olvidar el contexto en el que la anterior administración educativa impuso la dual en España; fueron los años de la crisis económica y sus medidas de austeridad, de los recortes en la sanidad y en la educación pública cuando se publicó el 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 dual para la Formación Profesional educativa y del empleo que permite la alternancia entre el centro de formación y de trabajo. Al mismo tiempo la Reforma Laboral modificó el artículo 11.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores relativo al contrato de formación y aprendizaje para posibilitar esta alternancia y flexibilizar los requisitos y las garantías de esta vinculación laboral.

Posteriormente el PP publicó en solitario y sin consenso político ni social la Ley Orgánica para la mejora educativa (LOMCE) que reguló por primera vez la formación dual en el sistema educativo y en su redactado se establecía simplemente el posterior desarrollo sin diferenciar entre los requisitos cualitativos de esta alternancia de la estancia formativa en los centros de trabajo (FCT) que se realiza

La Ley de FP da continuidad a la LOMLOE, a la derogación de la LOMCE y al Plan de Modernización de la Formación Profesional, procedente de la Agenda 2030 y de los objetivos de desarrollo sostenible

La implantación dual ha sido lenta e irregular, empezó el 2012 con el 1,5% de alumnado y creció hasta el 3,69% en el curso 2019-20, tan sólo un punto más respecto al curso 2016-17, sin tener los datos actualizados por los efectos de la pandemia

obligatoriamente en cada ciclo formativo. La obligatoriedad de las FCT es relativamente reciente, desde su publicación en la LOGSE del año 1990, anteriormente eran optativas y retribuidas y añadían un plus a quien quisiera tener una experiencia en el mercado de trabajo. Desde entonces, la regulación de la formación en centros de trabajo ha sido la asignatura pendiente de la FP, se depende de las empresas para poder titular y nunca se han llegado a desplegar mecanismos que aseguren la formación de calidad en ellas, la cotización a la seguridad social, la participación de la representación legal de los trabajadores o la remuneración. La ley Wert no sólo introdujo la dual, creó la titulación de FP Básica que separaba los itinerarios educativos en la secundaria obligatoria y sustituyó progresivamente los programas de cualificación profesional inicial (PCPI) destinados a jóvenes mayores de 16 años sin titulación secundaria obligatoria ni profesional.

La publicación de estas normativas tenía como finalidad la cualificación de las personas, el aumento de la participación de las empresas en la formación y la mejora de la inserción laboral en las estancias formativas enmarcadas entre los Objetivos de la Estrategia 2020 de mejora del empleo y de la educación de la población, situando la reducción del abandono y la mejora de la empleabilidad como unos de los objetivos de la dual.

La implantación dual ha sido lenta e irregular, empezó en el 2012 con el 1,5% de alumnado y creció hasta el 3,69% en el curso 2019-20, tan sólo un punto más respecto al curso 2016-17, sin tener los datos actualizados por los efectos de la pandemia. Principalmente en los ciclos de grado superior (60% aproximadamente), en el género masculino (61%), concentrada en pocos centros educativos (3 de cada 10 centros) y con una distribución muy distinta según familias profesionales (pocas superan el 10% del alumnado matriculado y muchas de ellas no llegan ni al 5%), lo que nos indica que el modelo resulta viable en algunos sectores y territorios.

El abandono prematuro descendió progresivamente el año posterior a la crisis pasando del 30,9% en 2009 al 16% en 2020 por la retención de los jóvenes en el sistema educativo; por colectivos, según el género, el valor de abandono en los hombres duplica al de las mujeres y según la procedencia, los descendientes de inmigrantes tienen el doble de abandono que los hijos e hijas de españoles. No existe relación entre el descenso del abandono escolar y la implantación dual por la poca incidencia que ha tenido en el sistema.

En el periodo entre el 2012 y el 2017, la tasa de desempleo juvenil (jóvenes entre 16 y 29 años) descendió diez puntos pero también descendió la tasa de actividad en 5 puntos y la población de este grupo en 800.000 jóvenes, el efecto de la pandemia ha hecho aumentar de nuevo este indicador en 5 puntos. El desempleo juvenil afecta más severamente a los jóvenes que han abandonado el sistema educativo, tardan más en conseguir ocupaciones y las consiguen más precarias.

La flexibilidad del Real Decreto 1529/2012 permitió múltiples desarrollos de dual, sin un estándar cualitativo ni cuantitativo, con distintas condiciones y protecciones del alumnado aprendiz y de los trabajadores de las empresas que acogen la dual, generando desigualdades entre el alumnado según la comunidad autónoma y el modelo desarrollado por su administración educativa incidiendo en la calidad educativa y en los derechos laborales y permite observar las siguientes desigualdades.

En algunas CCAA se desarrollan programas dual exclusivamente con el contrato de formación y aprendizaje (Islas Baleares), en otras exclusivamente con beca formativa (Madrid) y en otras se permiten todas las modalidades contempladas en el RD 1529/2012. La participación de los centros es muy desigual según titularidad y comunidad autónoma, en algunos casos tan sólo participan centros públicos. La cuantía mínima de la beca formativa es distinta entre territorios, incluso entre ciclos formativos de grado medio y superior o según el momento

de la formación se establecen distintas remuneraciones. Existen también distintos modelos de distribución de la alternancia formativa, incluso sin alternancia (primer curso en el centro y segundo en la empresa), con variedad de convalidaciones del módulo obligatorio de formación en centros de trabajo (FCT), desde su exención hasta su obligatoriedad o su uso como fase de selección en la empresa durante el primer curso dual.

Pero los pocos datos oficiales existentes, la falta de evaluación del modelo por parte de la administración educativa y la escasa investigación académica han convertido la dual en un fenómeno más mediático que real, relacionando el término con la excelencia, el éxito, la calidad y la empleabilidad.

¿Qué bondades ofrece entonces la dual y cómo ha llegado a ser el *trending topic* de la FP en España? Sin lugar a dudas en los países europeos con más tradición los beneficios del modelo han sido estudiados y descritos en abundante bibliografía. Las mejoras en la empleabilidad de las personas al pasar un periodo laboral en contacto con la empresa en una situación real de trabajo enriquecen a los aprendices y las empresas se pueden corresponsabilizar de la formación de sus futuros trabajadores, incidiendo en las competencias y los procedimientos propios. Cada país ha desarrollado un modelo distinto que es intrínseco a la calidad de su empleo y a la capacidad de su empresa pero lo que funciona en Alemania o Dinamarca no tiene por qué funcionar en España. El denominador común de todos los modelos de excelencia es que parten del consenso social entre administraciones, centros formativos y agentes sociales, por lo tanto hemos empezado la casa por el tejado al no partir de esta premisa.

Entre la poca bibliografía existente destaca uno de los primeros informes de investigación sobre la implantación dual en España el año 2015 de la Universidad de Valencia en el que ya se afirmaba que el impulso del modelo se había desarrollado sin diálogo ni consenso con los centros, el profesorado

y los agentes sociales haciendo gala de convertir a las empresas en las protagonistas de la formación pero sin haber contado con ellas ni haber valorado su tamaño, su capacidad y las necesidades para hacerse cargo de ésta. Concluía con que el modelo no puede ser generalizable por el coste económico, burocrático y laboral que representa a los centros y las administraciones.

Otros informes de referencia con recomendaciones fueron los elaborados por el Consejo de Trabajo, Económico y Social de Cataluña (CTESC) en el año 2017 y por la Fundación Bofill en el 2015. En ambos sitúan las fortalezas y las debilidades de la dual y la necesidad del diálogo social, el consenso, las mejoras cualitativas y presupuestarias para establecer un modelo propio, en el marco de un sistema integrado, adaptado a las necesidades de las personas y al tejido empresarial con garantías de éxito.

Entre todas las modalidades de alternancia si se elige potenciar la formación dual debería definirse un modelo propio que, partiendo del consenso social cumpla con unos estándares educativos y laborales y tenga cierta flexibilidad para desarrollarse en aquellos sectores y territorios donde su implantación sea estratégica para la empresa y beneficiosa para las personas. La clave del éxito radica en la gobernanza tripartita y el diálogo social.

Es prioritario establecer un marco normativo básico sin ambigüedades que garantice estos derechos y evite las evasiones legales que suceden con modalidades contractuales como la beca o el voluntariado; la única vinculación que permite esta protección y garantiza la corresponsabilidad de la empresa y la transparencia con la representación legal es el contrato laboral.

El modelo se ha presentado en numerosas ocasiones como la gran oportunidad para seleccionar a los trabajadores a coste cero. La selección del alumnado se realiza en distintas fases, partiendo generalmen-

te del expediente académico, además del sesgo de género y etapa, hace del proyecto un modelo elitista, poco inclusivo y segregador, contrario a los principios de equidad e inclusión que promueve la LOMLOE. Esta selección desvirtúa las posibles comparaciones entre las distintas modalidades de FP. Debe definirse un modelo integrador, inclusivo y no segregador teniendo en cuenta otras variables para asignar las plazas. La igualdad de oportunidades del acceso a esta modalidad requiere de indicadores para monitorizar los desajustes existentes y corregirlos.

La propuesta de la nueva Ley distingue dos tipos de regímenes con carácter dual: *el régimen general* que asigna a la formación en empresa un período entre el 25% y el 35% de las horas curriculares, sin contrato de formación y con la posibilidad de percepción de ayudas de transporte o de otro tipo, y *el régimen intensivo* (hasta ahora dual) con una alternancia de un mínimo del 35% del currículum en la empresa o entidad, sin límite en la alternancia y con contrato en la empresa.

La reducción lineal de las horas en el centro y la ampliación de las horas formativas en la empresa mediante norma básica da por supuesta la capacidad formativa de las empresas sin contemplar la posibilidad de especialización del alumnado, los recursos disponibles de formación, la capacidad pedagógica de las personas formadoras y sin haber desarrollado las estructuras para dotar a las PYMES de la orientación y los recursos necesarios para garantizar la formación y las tutorías de los aprendices.


En plena crisis COVID en la que se han destruido 90.000 empresas, se puede generar un déficit de empresas ya existente en algunos sectores y obligar a adoptar medidas extraordinarias para su convalidación, como vimos después del confinamiento.

La propuesta más sensata y acorde a la realidad sería mantener las horas básicas curriculares que había y per-

mitir a los centros junto a los agentes territoriales, conocedores del tejido y las necesidades, cierto margen para ampliar la estancia en la empresa en los sectores más estratégicos y fortalecer las colaboraciones de innovación y transferencia entre el centro y la empresa del entorno.

La ausencia de mecanismos actuales para distinguir entre los aprendizajes que se imparten en la empresa en cada modalidad en términos de calidad, el solapamiento de los porcentajes que plantea la nueva ley y la extensión de la denominación a la totalidad con distintas condiciones puede comportar un desprestigio del modelo y la creación de dos tipos de dual, una de primera retribuida y una de segunda a coste cero para la empresa. Ante la opción de tener aprendices 600 horas con contrato o sin él, el modelo intensivo corre el riesgo de desaparecer y la mejora más importante de los últimos años, la contratación laboral obligatoria se demora a última hora, tras su paso por el Congreso, hasta el 2029, prolongando los desajustes, y planteando la duda de si algún día será realidad.

Las nuevas alternancias giran en torno al centro educativo y a las figuras de las personas tutoras y coordinadoras que serán una pieza clave para el éxito, sin un reconocimiento ni una asignación correspondiente el modelo quedará a merced del voluntarismo del personal docente o formador. La normativa a desarrollar debe contemplar la asignación horaria suficiente de las personas responsables de la formación y el seguimiento y se deben asemejar los complementos de los cargos al del resto de etapas obligatorias.

La mejora de la Formación Profesional dependerá del desarrollo normativo de la nueva Ley, de la asignación de los recursos y del presupuesto en las necesidades del sistema, de la organización de los centros y las empresas participantes, y de la orientación y el acompañamiento de las personas que deseen formarse. 

Las nuevas alternancias giran en torno al centro educativo y a las figuras de las personas tutoras y coordinadoras que serán una pieza clave para el éxito, sin un reconocimiento ni una asignación correspondiente, el modelo quedará a merced del voluntarismo del personal docente o formador