

OBSERVATORIO aspasia

Número 2 • Primer Trimestre 2022

La Formación Profesional como llave para la **innovación** y el **desarrollo económico**

Clara Sanz López

Una **década** de **dual**

Rodrigo Plaza



ASPASIA

Fundación de estudios e investigación,
para la formación y el empleo.



Revista
OBSERVATORIO ASPASIA

Número 2
Primer Trimestre 2022

Director:

Pedro Badía

Diseño y Maquetación:

Gráficas Magaña, S.A.
graficasmagana.es

Es una publicación de:

Fundación Aspasia

Avda Térmica 2
28640 La Robla (León)
Mercedes 19
28020 Madrid

comunicacion@fundacionaspasia.com

© 2022 Grupo Aspasia.
Todos los derechos reservados

SUMARIO

- **La nueva ley de FP**
una apuesta estratégica de futuro
Por *Pedro Badía* **03**

- **La Formación Profesional** como llave para la
innovación y el **desarrollo económico**
Por *Clara Sanz López* **06**

- **La Unión General de Trabajadores** ante un
nuevo modelo de **Formación Profesional Dual**
Por *Sebastián Pacheco Cortés* **09**

- Nueva ley Orgánica de **Formación Profesional**
Por *Juan Carlos Tejada* **12**

- Una **década** de **dual**
Por *Rodrigo Plaza* **15**

- **Perspectivas Sociales** y del **Empleo** en el Mundo
Organización Internacional del Trabajo **18**

La nueva ley de FP

una apuesta estratégica de futuro

Pedro Badía.
Director del Observatorio

En el artículo **Nueva ley de Formación Profesional (I): FP y sistema educativo**, publicado el 3 de enero en el Diario de la Educación, la autora, **Montse Milán Hernández** se pregunta, *“si somos realmente conscientes de lo importante y decisivo que es hacer una buena ley de formación profesional en un país como el nuestro. Y lo importante que es saber acompañarla de otras reformas estructurales, igual de necesarias, para crear un sistema eficiente, un ecosistema, si queremos utilizar la terminología que el propio Ministerio refiere para definir la Formación profesional”*, Cuando, durante años, el propio sistema educativo le ha restado valor a la FP.

Por sí mismas, la reflexión de la profesora Milán justifica abrir un período de análisis y reflexión sobre la una ley de FP que ya está en el Senado para

su debate y, si nada ni nadie lo impide, la tendremos en poco tiempo en el Boletín Oficial del Estado (BOE), iniciándose el período más importante que es su desarrollo normativo.

Desde el Observatorio para la Formación y el Empleo de la Fundación Aspasia, nos hemos planteado acercarnos a la nueva ley desde la perspectiva de los sindicatos de clase CCOO y UGT, la confederación de empresarios CEOE y la reflexión del propio ministerio sobre la importancia en estos momentos de desarrollar una ley de Formación Profesional: ¿cómo va a impactar en el sistema educativo? ¿cómo encajará en el mercado de trabajo? ¿Qué papel tiene en esta futura ley la tan traída y llevada FP Dual?

Abre el Observatorio el artículo de **Clara Sanz López**, secretaria general de For-



FUNDACIÓN ASPASIA
Centro de estudios e investigación, formación y empleo

Desde el Observatorio número 2 nos acercamos a la nueva ley desde la perspectiva de los sindicatos de clase CCOO y UGT, la confederación de empresarios, CEOE y la reflexión del propio ministerio sobre la importancia, en estos momentos, de desarrollar una Ley de Formación Profesional

mación Profesional del MEFP. De su artículo destacaríamos aquellos elementos que van tejiendo sus argumentos: integración, digitalización, sostenibilidad, investigación aplicada, innovación, formación a lo largo de la vida, colaboración necesaria de las empresas. Términos “troncales” que van definiendo la propuesta de Formación Profesional.

Destaca la figura del tutor dual, así como del papel de las empresas en esta apuesta legislativa; y el del centro educativo como dinamizador del entorno productivo.

No olvida mencionar lo importante que es la acreditación de competencias adquiridas por experiencia profesional, porque constituye un aspecto complementario fundamental para cualificar a la población trabajadora. *“El 46% de la población activa no dispone de una acreditación de las competencias profesionales acumuladas a lo largo de la experiencia laboral”.*

Para la secretaria general de FP del MEFP, *“Nos encontramos ante una apuesta estratégica que condicionará el futuro de varias generaciones y el bienestar económico del país”.*

El segundo artículo, corresponde a **Sebastián Pacheco Cortés**, secretario de Formación Confederal de la UGT. Centra su contenido en un nuevo modelo de FP Dual, destacando la importancia de esta modalidad cuyos datos siguen siendo bajos en España, *“un 3% de la oferta total de esta formación (curso 2017-2018)”.* Para el autor, la nueva ley de Formación Profesional no solo supone un intento de modernización, sino que afirma el carácter dual de toda la formación profesional. Una formación que se va a vertebrar a través de una modalidad en alternancia donde existirá una vinculación contractual retribuida acorde con la legislación laboral. Señalando así el carácter laboral de la formación profesional, su carácter dual, su vinculación a la empresa y su relación contractual.

Alerta sobre la convivencia de lo que denomina una *“Formación Profesional General”* y otra, *“Formación Profesional Intensiva”* (Dual), y un sistema de dos velocidades que puede dificultar que nos adaptemos 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.**

Y recomienda que *“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⁽¹⁾ 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.”*

Para terminar, apostando por una formación con base en los centros de trabajo (*aprendizaje profesional*) que encaje dentro de un sistema de aprendizaje contemporáneo, cuyos rasgos fundamentales serían tanto de carácter permanente, como el integral: *“aprendizaje a lo largo de la vida”.*

Por su parte, **Juan Carlos Tejada**, responsable de Formación de la CEOE, apunta el tradicional desajuste que ha habido en España entre la oferta y la demanda de formación. Así como la contradicción que supone el alto nivel de desempleo juvenil en menores de 25 años, *“un 31,31% en el tercer trimestre de 2021”;* y el hecho de que *“el 55% de las empresas tiene dificultades para encontrar trabajadores con la formación adecuada a sus necesidades”.* Alerta de la incapacidad del sistema educativo, incluye al universitario, para dar respuestas a las demandas del sistema productivo, especialmente de cualificaciones *de nivel intermedio y superior,* y concluye que *“las empresas difícilmente pueden ser competitivas si quienes trabajan en ellas no son com-*

Para la secretaria general de FP del MEFP “nos encontramos ante una apuesta estratégica que condicionará el futuro de varias generaciones y el bienestar económico del país”

petentes". Esta situación ha hecho que "la FP se encuentre en el centro del debate socioeconómico y político de nuestro país". Y que deba ser una prioridad de la política de Estado.

¿Qué será determinante? El impulso de la FP Dual, y su adaptación a las posibilidades reales de las empresas. Destacando aquellos aspectos de mejora.

CEOE realiza una valoración positiva de la nueva ley de Formación Profesional porque acerca aún más la formación a las necesidades de la empresa; aunque precisa "que se trata de un Proyecto de ley poco reglamentista, que requiere de un importante desarrollo normativo posterior, que deberá tener en cuenta el marco competencial de las comunidades autónomas y la participación de las empresas, como las claves para asegurar el éxito en su desarrollo".

Por último, **Rodrigo Plaza** profesor de FP y responsable de esta materia en la Federación de Enseñanza de CCOO, reflexiona sobre una década de FP Dual en España: avances y retrocesos. Para el profesor Plaza la formación dual vuelve a ser uno de los ejes prioritarios en la consecución de los objetivos de "cualificación, de inserción laboral y de reducción del abandono escolar prematuro". Pero se pregunta si el tejido empresarial español formado en un 97% por PY-MES, tiene capacidad real para asimilar una FP toda Dual.


Pero destaca que "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. 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 Ministerio, 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"

Hace un repaso por las distintas leyes y normativas desarrolladas tanto por gobiernos del PSOE como del PP y el impacto que han tenido en la Formación Profesional Dual que, en opinión del profesor Plaza, "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"; así como sobre la diversidad existente entre las Comunidades Autónomas en relación con el desarrollo de programas. Y denuncia que "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"

El artículo también hace una reflexión muy importante sobre la necesidad de construir el futuro modelo desde el diálogo social y el consenso con los centros, el profesorado y los agentes sociales, sindicatos y empresarios, sin dejar a nadie fuera. Un modelo que debe contar con mejoras cualitativas y presupuestarias, adaptado a las necesidades de las personas y al tejido empresarial con garantías de éxito. Porque ¿Es generalizable un modelo "todo dual" por el coste económico, burocrático y laboral que representa a los centros y a las administraciones? Para algunos estudios como el de la Universidad de Valencia de 2015, o el de la Fundación Bofill del mismo año, y el del Consejo de Trabajo, Económico y Social de Cataluña (CTESC) de 2017, es más que dudoso.

En cualquier caso, para el autor, "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."

Por último, presentamos el Informe de la OIT "Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2020", publicado recientemente. 

El profesor Plaza se pregunta "¿es generalizable un modelo de todo dual por el coste económico, burocrático y laboral que representa a los centros y a las administraciones? Para algunos estudios como el de la universidad de Valencia de 2015, o el de la Fundación Bofill, del mismo año, y el del Consejo de Trabajo, Económico y Social de Cataluña (CTESC) de 2017, es más que dudoso"

(1) 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.

LA FORMACIÓN PROFESIONAL

como llave para la **innovación** y el **desarrollo económico**

Clara Sanz López.

Secretaria General de Formación Profesional del Ministerio de Educación y Formación Profesional

En esta época de cambios, ante los desafíos de la cuarta revolución industrial, el cambio climático, las desigualdades o el envejecimiento de la población, tenemos ante nosotros uno de los retos más complejos y transformadores no solo en el ámbito educativo, sino también en el área social, económica, productiva y para el empleo: construir un nuevo modelo de crecimiento basado en el conocimiento.

La empleabilidad de cada persona y la productividad y competitividad de cada empresa dependerá de la cualificación de los profesionales, de su formación profesional. A ella queda supeditada, en buena medida, nuestra posición en el nuevo escenario económico y la capacidad de aprovechar las oportunidades de la nueva economía.

La cuarta revolución industrial transforma la vida cotidiana, así como la realidad social y económica que poco tiene que ver con la de hace unos años. La integración de la digitalización y las tecnologías en la vida cotidiana hace saltar por los aires desde las relaciones humanas hasta los comportamientos sociales, productivos y económicos hasta ahora conocidos.

La digitalización aplicada a los diversos sectores genera constantes avances tecnológicos desde la robótica, a la inteligencia artificial, nanotecnolo-

gía, big data, redes 5G, internet de las cosas, realidad virtual y aumentada, blockchain o nuevos materiales, que necesitamos integrar a nivel individual y colectivo.

Por primera vez en la historia, este dinamismo tecnológico imprime cambios en un periodo temporal más corto que la renovación generacional; nadie podrá sobrevivir con los conocimientos adquiridos en su etapa juvenil. Las próximas dos décadas prometen una revolución a gran escala en las vidas laborales, modificándose los entornos de trabajo, la gestión de las organizaciones y los procesos productivos sea cual sea el sector.

De ahí el acuerdo absoluto: la clave para el crecimiento de la economía y el bienestar social de un país es el conocimiento, la formación de su capital humano. Todos los estudios insisten en la importancia de invertir en formación profesional para intensificar los procesos de creación de valor, aumentar la productividad, la calidad del empleo, y, con ello, mejorar la competitividad y el crecimiento potencial de la economía. Una persona, a lo largo de su vida, necesita adquirir nuevas competencias para mantenerse activa e integrada en la dinámica social y profesional. La formación inicial ya no es garantía de empleo; éste reclama una continua actualización y una

“ La empleabilidad de cada persona y la productividad y competitividad de cada empresa dependerá de la cualificación de los profesionales, de su formación profesional ”

actitud de formación permanente para un ejercicio profesional acorde con las demandas actuales. El concepto de formación a lo largo de la vida cobra auténtica relevancia, y el upskilling y el reskilling de la población pasan a situarse entre las prioridades de todos los gobiernos, convirtiéndose en herramienta irremplazable, no solo en la adaptación de las competencias de los profesionales, sino también en la construcción del ser humano y su adaptación a un nuevo tiempo.

A medio plazo se destruirán los empleos susceptibles de ser automatizados y se generarán nuevos trabajos, de mayor cualificación. Una buena parte de las profesiones que conocemos desaparecerán, o se transformarán radicalmente las habilidades exigidas en ellas, debido a la aparición de tareas completamente nuevas en empleos ya existentes. El número de empleos generados por la digitalización y la transición ecológica, los dos grandes elementos transformadores del modelo económico, necesitarán ser cubiertos con personas cualificadas. Las previsiones para España identifican que el 50%, incluso 60%, de los puestos de trabajo requerirán cualificación intermedia, y la actual estructura formativa española dispone de la mitad de estos porcentajes.

A la vez, las empresas no encuentran personas con las competencias profesionales necesarias. Este desajuste entre los niveles de cualificación demandados y la formación actual de la población limita la capacidad de sacar el máximo provecho de la innovación. Solo incrementando la formación de los trabajadores y trabajadoras podrá nuestro tejido productivo aumentar su competitividad y generar empleo de calidad.

En términos globales, las empresas españolas tienen baja productividad. No se puede abordar la incorporación de la sostenibilidad, la digitalización, las tecnologías disruptivas, sin innovación. Y para eso se precisan personas formadas. Cualquier proyecto de transformación pasa por contar con profesionales competentes.

Los datos de jóvenes que optan por la formación profesional están en la mitad de la media europea, y en cuanto a la formación profesional de los trabajadores, España se sitúa bien por debajo

El objetivo de la nueva legislación es ordenar la formación profesional como un sistema único e integrado basado en tres elementos: ofertas de formación, acreditación de competencias profesionales, y orientación profesional

de la media de la UE.

En definitiva, el reto es, por una parte, formar a los futuros profesionales que los sectores productivos necesitan, y por otra, cualificar y recualificar a los actuales trabajadores. Este último pasa por mejorar la formación de ocupados y desempleados, ampliando la oferta, ajustándola a las necesidades reales, haciéndola más accesible.

En este contexto, se requiere un sistema de formación profesional contemporáneo que responda a las necesidades económicas y al cambio de sistema productivo, y que se convierta en un elemento naturalmente integrado en el transcurrir de la vida profesional de cualquier persona, sin distinguir edades, perfiles o situaciones. Las personas y las empresas necesitan una formación profesional de calidad, acreditable, acumulable, que permita individualmente construir y progresar en itinerarios formativos, así como potenciar el talento de los equipos en la empresa, adaptándolos a las exigencias del mercado laboral actual.

España está inmersa en la mayor estrategia para la modernización de la formación profesional que se conoce en

nuestro país, que se concreta, a nivel legislativo, en el proyecto de Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional.

Hasta hace unos años, la diferenciación entre el periodo vital de la formación inicial y el paso al mundo laboral marcaba un antes y un después en la vida de cada persona, en cuanto a su relación con la formación. Hoy, un sistema de formación profesional moderno no puede seguir basándose en el principio de dos periodos vitales.

La aplicación del principio de aprendizaje a lo largo de la vida, que rige cualquier oferta de formación en el contexto actual, se concreta inevitablemente en la flexibilización y accesibilidad de la oferta, la generalización de diversas modalidades, ofertas modulares o "a la carta" para las empresas, la potenciación de la educación para las personas adultas que incorpore formación profesional formal y no formal, entre otros aspectos, rompiendo todos los factores que, en su momento, justificaron la existencia de dos subsistemas de formación.

El objetivo de la nueva legislación es ordenar la formación profesional como un sistema único e integrado basado en tres elementos: ofertas de formación, acreditación de competencias profesionales, y orientación profesional.

El nuevo sistema de formación profesional pone en el centro a la persona y ofrece la máxima facilidad para acceder y componer, de manera modular, la formación que se necesita. Tan flexible que permita a cualquiera cualificarse y recualificarse, al ritmo de sus necesidades, siempre de manera acumulable y acreditable, de modo que formarse deje de ser un obstáculo para pasar a ser percibido como algo connatural al itinerario profesional. La oferta de formación se plantea con un Catálogo de ofertas de formación profesional en constante actualización, incorporando la formación estructural que necesitan las empresas de cada sector productivo y que queda referenciada en el Catálogo nacional de estándares de competencia profesional. Un Catálogo que incorpore los nuevos perfiles emergentes, junto a los perfiles tradicionales actualizados por su transformación tecnológica.

La flexibilidad y modularidad de la for-

mación profesional genera una oferta organizada en grados organizados en itinerarios ascendentes, cuyo rasgo definitorio es la accesibilidad, también mediante modalidades diferentes, desde la presencial a la virtual, o la combinación de ambas.

Las ofertas se organizan desde las “microformaciones” a los títulos de formación profesional, según incluyan un único resultado de aprendizaje, uno o varios módulos profesionales, un paquete completo de módulos (ciclos formativos) y cursos de especialización, manteniendo en todo momento su carácter acumulativo. Trabajando en permanente contacto con empresas, centros y observatorios para la identificación y anticipación de manera proactiva de los perfiles profesionales y el diseño de las formaciones.

La incorporación de la digitalización y la sostenibilidad aplicada a cada sector productivo, la innovación, la investigación aplicada y el emprendimiento se convierten en elementos troncales de la formación profesional.

incorporación de las pequeñas y medianas empresas al ecosistema de la innovación y la formación profesional.

La oferta incorpora asimismo acciones formativas de formación profesional en empresas, intercambios y proyectos de innovación entre centros y empresas, entre centros españoles y extranjeros, dobles titulaciones, estancias formativas en otros países y oferta bilingüe en la formación profesional.

El segundo elemento del sistema, la acreditación de competencias adquiridas por experiencia profesional constituye un aspecto complementario y esencial para la cualificación de la población trabajadora. El 46% de la población activa no dispone de una acreditación de las competencias profesionales acumuladas a lo largo de la experiencia laboral. La nueva propuesta normativa regula un sistema de acreditación abierto permanentemente para cualquier persona que desee contar el reconocimiento y la acreditación de aquellas competencias profesionales que posee.

miento y la creación de empresas, y propuestas de innovación, especialmente para las pequeñas y medianas empresas del territorio.

El sistema de formación profesional concreta, tanto la evaluación y la calidad del sistema como un compromiso que se plasma en un Informe bienal del estado de la formación profesional, como la necesaria incorporación de los interlocutores sociales a la cogobernanza del sistema.

Esta modernización del sistema de formación profesional requiere construir puentes y crear sinergias con interlocutores sociales, empresa y sindicatos, organizaciones no gubernamentales, administraciones educativas y laborales, centros, profesorado, y tercer sector, en definitiva, todos los actores de la transformación del sistema. La colaboración público-privada es uno de los principios básicos de las políticas públicas en esta materia.

Tenemos un horizonte claro: formar a los profesionales con la mejor ofer-

Nos encontramos ante una apuesta estratégica que determinará el futuro de varias generaciones y el bienestar económico del país

La imprescindible relación con la empresa durante la formación se concreta en la corresponsabilidad y la colaboración de centros y empresas como pilar para una formación de excelencia. Toda la formación profesional adquiere carácter dual, en dos intensidades, general e intensiva, según la duración de la estancia en empresa, y la participación de esta en la consecución de los resultados de aprendizaje de los currículos. Cada persona en formación dispondrá de un Plan de Formación que defina los resultados de aprendizaje a trabajar durante su estancia en la empresa.


Las figuras de tutor dual en el centro y en la empresa se definen como nucleares en este sistema, incorporando además otros perfiles como el prospector de empresa, los expertos y expertas senior, y los organismos intermedios, esenciales para facilitar la

Cada persona tendrá acceso digital a su Informe Formativo-Profesional de carácter personal que plasme sus competencias profesionales acreditables, cualquiera que sea su forma de adquisición.

El tercer elemento del sistema de formación profesional es la orientación profesional. Se establece un sistema al servicio de la ciudadanía que facilita información y acompañamiento en la toma de decisiones sobre el itinerario formativo, en función de la realidad laboral.

En este nuevo modelo de formación profesional, el papel de los centros se transforma igualmente, para pasar a constituirse como centros dinamizadores del entorno productivo, abiertos al tejido empresarial y económico, aportando no solo las formaciones que se necesitan, sino acreditación de competencias profesionales, orientación profesional, apoyo al emprendi-

ta formativa, disponer de los perfiles profesionales que necesita el mercado laboral del siglo XXI, aumentar las tasas de empleabilidad, mejorar el acceso al mercado laboral y a empleos de calidad, en definitiva, mejorar el bienestar económico y social. Para ello, ha de consolidarse la formación profesional como una formación de éxito, herramienta de oportunidades, asociada al talento, la innovación, el emprendimiento, la empleabilidad, y la mejora de la competitividad de las empresas, donde el reskilling y el upskilling formen parte de las agendas de los países. Nos encontramos ante una apuesta estratégica que determinará el futuro de varias generaciones y el bienestar económico del país.

Perder o no perder el tren para que España esté en el grupo de países que tienen algo que decir en la economía, solo depende de la formación. 

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.*

Nueva ley Orgánica de FORMACIÓN PROFESIONAL

Juan Carlos Tejeda.

Director de Educación y
Formación de la CEOE

Debido al tradicional alejamiento existente entre el mundo académico y el empresarial en nuestro país, se ha producido una falta de ajuste entre la oferta y la demanda de formación, pero, además, este desencuentro se ha ido agravando en los últimos tiempos por la evolución y sofisticación de los sistemas productivos y digitales. En estos momentos, la situación es preocupante, ya que la captación de talento constituye un activo muy importante para todas las empresas y, por ello, las competencias profesionales de los recursos humanos son cada día más demandadas.

Este es uno de los motivos por el que en España tenemos un alto nivel de desempleo juvenil en menores de 25 años, que supone el 31,31%, en el tercer trimestre de 2021, mientras que paralelamente, el 55% de las empresas tiene dificultades para encontrar trabajadores con la formación adecuada a sus necesidades. Si, además, tenemos en cuenta la elevada tasa de fracaso y el abandono escolar temprano, unido al alto porcentaje de nuestra población activa que apenas posee estudios primarios y no tiene ningún tipo de cualificación profesional reconocida (11 millones de trabajadores aproximada-

mente), la situación se convierte en muy preocupante.

Son varios los informes⁽¹⁾ que ponen de manifiesto la problemática de las empresas a la hora de reclutar talento. Asimismo, la propia Comisión Europea ya señalaba en su “Recomendación del Consejo relativa al Programa Nacional de Reformas de 2016 de España” (recomendación 12) que “A pesar del gran número de personas con estudios superiores, la oferta de cualificaciones no está suficientemente adaptada a las necesidades del mercado laboral”.

En la misma línea, en el Informe 01/2015 “La competitividad de la empresa española en el mercado interno: estructura productiva, importaciones y ciclo económico”, del Consejo Económico y Social, se señala que “(...) es necesario potenciar el grado de cualificación y formación de los trabajadores para poder afrontar en mejores condiciones la necesidad de adaptación a lo que demanda el mercado en un contexto de elevada competencia. Ello supone mejorar el sistema educativo y su relación con el sistema productivo buscando una mayor eficiencia, con el objetivo de que la mejora en la calidad de la educación y la formación permita responder adecuadamente a las necesida-

(1) Cabe citar, entre otros muchos, “El futuro del empleo y las competencias profesionales del futuro: la perspectiva de las empresas” elaborado por IESE, “Informe Adecco sobre perfiles deficitarios y escasez de talento en España”, “Proyección de Empleo para el cuarto trimestre de 2020” elaborado por ManpowerGroup, “Déficit de talento y desajuste de competencias” elaborado por Randstad,

En España tenemos un alto nivel de desempleo juvenil en menores de 25 años, que supone el 31,31%, en el tercer trimestre de 2021, mientras que paralelamente, el 55% de las empresas tiene dificultades para encontrar trabajadores con la formación adecuada a sus necesidades

des de formación y cualificación profesional de los trabajadores y de las empresas, resultando un elemento estratégico para el desarrollo del país y su competitividad”.

Los Sistemas Educativo, Universitario y de Formación Profesional (incluyendo también a la Formación Profesional para el Empleo o Formación Continua) no están siendo capaces de dar respuestas a las demandas del sistema productivo. Estos sistemas se están protegiendo y se resisten a los urgentes e imprescindibles cambios que requiere esta grave falta de ajuste. Seguimos formando con sistemas del siglo pasado ante necesidades futuras y no atendemos a la necesidad de contar con herramientas prospectivas que nos ayuden a prever suficiente los cambios que debemos llevar a cabo para seguir avanzando y adaptarnos a las constantes evoluciones sociales, económicas y tecnológicas. Todo ello, con el fin de mejorar la cualificación de los trabajadores y la competitividad de nuestras empresas, pues **las empresas difícilmente pueden ser competitivas si quienes trabajan en ellas no son competentes.**

Igualmente, la **actualización permanente** de estas competencias se ha convertido en algo imprescindible, tanto para los trabajadores como para las empresas, habiendo quedado obsoleto el tradicional esquema “Formación-Trabajo-Jubilación”. Ahora la capacitación de cada individuo se tiene que desarrollar a lo largo de toda su vida profesional.

Los estudios prospectivos de CEDEFOP (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional) apuntan a una *creciente demanda de cualificaciones de nivel intermedio y superior* (coincidentes con los técnicos y técnicos superiores de nuestra Formación Profesional), al menos hasta 2025, y una disminución de la demanda de trabajadores con nivel educativo bajo. Prevé que, en España y en el horizonte del 2025, el 37% de los puestos de trabajo corresponderán a personas con un alto nivel de cualificación, el 49% a personas con un nivel medio y sólo el 14% con nivel bajo.

Esta situación ha provocado que **la Formación Profesional se encuentre en el centro del debate socioeconómico y político de nuestro país** y hace que paulatinamente seamos testigos de los siguientes datos relevantes:

Las empresas difícilmente pueden ser competitivas si quienes trabajan en ellas no son competentes

Se observa, en la matriculación de nuestros jóvenes en las diferentes opciones educativas, que ya hay un 32% más de alumnado matriculado en Formación Profesional que en Bachillerato, y la distancia sigue aumentando cada año. No obstante, todavía queda recorrido para poder alcanzar las cifras de alumnado matriculado en Grados Universitarios, si bien, se van acercando.

Otro de los indicadores clave es el **elevado nivel de inserción laboral de los jóvenes que estudian Formación Profesional**, resultando especialmente destacable que durante el año 2020 se hayan contratado hasta un 55% más de titulados de Formación Profesional que con Grados Universitarios (3.307.065 con título de Formación Profesional frente a 2.140.285 universitarios), coincidiendo con la tendencia que viene señalando desde diferentes organismos nacionales e internacionales. Asimismo, hay que destacar que el porcentaje de personas contratadas que tienen un título de Formación Profesional de grado superior ya supone un 6,92% del total, aproximándose año tras año a los que tienen un título universitario (9,51%).

Por tanto, atendiendo a este diagnóstico y a los datos disponibles, creemos que la Formación Profesional podría ser un elemento clave para dar respuesta a esta necesidad de **reducir el actual desajuste entre oferta y demanda y contribuir a que las empresas puedan encontrar perfiles profesionales mucho más ajustados a sus necesidades.**

En esta línea parece que también se encuentran el Gobierno, los grupos

parlamentarios y la comunidad educativa, como muestra el hecho de que en el Pleno del Congreso de los Diputados se haya aprobado recientemente el Proyecto de Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, que pretende una reforma en profundidad del actual modelo.

Creemos que la labor previa de diálogo que se ha realizado por parte del Ministerio de Educación y Formación Profesional con todas las partes interesadas, antes de llevar el texto al Parlamento, ha sido clave para poder alcanzar un importante nivel de consenso. Y es que resulta de vital importancia situar a la **formación profesional como una prioridad de la política de Estado** y garantizar un marco normativo educativo estable a lo largo de los años.

Desde CEOE realizamos una valoración positiva de este texto al considerar, entre otras razones, que recoge propuestas que históricamente se vienen trasladando desde el ámbito empresarial para acercar aún más la Formación Profesional a las necesidades del tejido productivo y tenemos la esperanza de que con la aplicación de esta Ley se pueda mejorar el actual sistema.

Para poder avanzar en la consecución este objetivo, **el impulso de la FP Dual va a ser determinante.** Es importante desarrollar una Formación Profesional más vinculada a la producción y al empleo, y, por tanto, a las empresas, que es el ámbito en el que se define, se requiere, se adapta, se evalúa y se retribuye la competencia profesional.

En este contexto y para que la apuesta por la FP Dual tenga éxito **debe estar adaptada a las posibilidades reales de las empresas** y a nuestra estructura empresarial. Este modelo debería garantizar la empleabilidad de las personas y la competitividad de las empresas, constituyendo un verdadero instrumento de mejora de nuestra economía.

Lamentablemente, en España no tenemos una FP Dual consolidada y sería necesario tener en cuenta, entre otros, los siguientes **aspectos de mejora:**

- Disponer de una normativa a nivel nacional que dote de homogeneidad al sistema, con el objetivo de garantizar el desarrollo de un modelo de

Es preciso considerar que se trata de un Proyecto de Ley poco reglamentista, que requiere de un importante desarrollo normativo posterior y, siendo conscientes del contexto competencial en el que las Comunidades Autónomas cuentan con una alta autonomía en la materia, será necesario estar muy atentos a su desarrollo y a la participación de nuestras empresas, clave de éxito de esta

FP Dual sólido, de calidad, eficaz y moderno, en línea con los países más desarrollados de Europa.

- Buscar mecanismos que faciliten la participación de las PYMES en la FP Dual y propulsar un cambio en su percepción y cultura.
- Reducir las barreras administrativas.
- Facilitar el diálogo entre los sectores productivos, asociaciones sectoriales y territoriales, etc., y la FP dual, como una palanca de mejora de los jóvenes y las propias empresas, a través de una línea de trabajo estructurada con organizaciones empresariales para tener una mejor llegada a las empresas pequeñas y medianas.

Además, resulta vital establecer un mecanismo de vinculación entre el alumnado y la empresa que no implique ninguna confusión, entendiendo que el alumnado de FP Dual se encuentra plenamente en un proceso de formación y no desarrollando prácticas o ninguna actividad productiva.

Este instrumento de vinculación debería ser aplicable a cualquier alumno y alumna matriculados en un ciclo en modalidad dual, sin límites de edad, ni de otra índole limitativos del aprendizaje, con aplicación durante el período de formación en la empresa y con un salario específico en función de las horas dedicadas.

En este sentido, hay que tener en cuenta que la figura de beca remunerada cumple con los criterios sobre las condiciones de aprendizaje y de trabajo número 5 y 6 que establece la Recomendación del Consejo, de 15 de marzo de 2018, relativa al Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz (2018/C 153/01) y que, a pesar de las reducciones de cuota y las bonificaciones empresariales, el contrato de formación y aprendizaje no presenta las mismas ventajas que tiene en países de nuestro entorno, como por ejemplo Alemania y Francia, en los que se refleja nuestro sistema.

Por tanto, sería necesario determinar posibles nuevos beneficios y ayudas que efectivamente puedan promover la integración de aprendices, que deberían ser principalmente económicos como nuevos incentivos a la contratación, incentivos fiscales especiales

para empresas con aprendices, ventajas en licitaciones, etc.

Conjuntamente, otros instrumentos que se incluyen en este texto legal que mejorarán las competencias profesionales son: el establecimiento de microformaciones mediante acreditaciones parciales; la revisión del actual modelo de orientación profesional; la promoción de la innovación y el emprendimiento en esta modalidad formativa; su internacionalización e interrelación con el sistema universitario; el impulso del bilingüismo y de las dobles titulaciones o la mejora de la colaboración público-privada.

Por tanto, a modo de balance, se puede señalar que con esta Ley se podrán resolver potencialmente varias necesidades identificadas para la mejora del sistema de Formación Profesional, si bien, aún quedan pendientes algunas otras como pudieran ser la integración real y eficaz de la Formación Profesional en un único sistema; la mejora de la colaboración público-privada o disponer de una herramienta de vinculación efectiva entre el alumnado y la empresa que se adapte a la realidad y que no induzca a ningún posible error conceptual.

No obstante, es preciso considerar que se trata de un Proyecto de Ley poco reglamentista, que requiere de un **importante desarrollo normativo posterior** y, siendo conscientes del contexto competencial en el que las Comunidades Autónomas cuentan con una alta autonomía en la materia, será necesario estar muy atentos a su desarrollo y a la participación de nuestras empresas, clave de éxito de esta. En este sentido, también es necesario impulsar la participación ejecutiva, y no solo consultiva, de los interlocutores sociales, como legítimos representantes del mundo empresarial, en el diseño del nuevo modelo de Formación Profesional y en su desarrollo reglamentario. En caso contrario, cabría preguntarse qué grado de corresponsabilidad sería exigible a los mismos, si no participan en la toma de decisión de manera ejecutiva.

Gran parte del éxito de la reforma de la Formación Profesional que se plantea se basa en que **se tenga en cuenta adecuadamente la realidad empresarial**, ya que la Formación únicamente puede ser "Profesional" si está referida al mundo de la empresa, del mercado de trabajo y al ámbito productivo. ✨

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

PERSPECTIVAS SOCIALES y del EMPLEO en el Mundo

Informe de referencia de la Organización Internacional del Trabajo

Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente

La Organización Internacional del Trabajo es la agencia de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo. Reunimos a gobiernos, empleadores y trabajadores a fin de mejorar las condiciones de trabajo de todas las personas, promoviendo un enfoque del futuro del trabajo centrado en el ser humano a través de la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social.



Organización
Internacional
del Trabajo

La pandemia ha causado una disrupción sin precedentes que, sin medidas políticas concertadas, dejará profundas cicatrices en el panorama social y laboral que tardarán años en desaparecer

La pandemia de COVID-19 ha causado una disrupción sin precedentes en todo el mundo por las repercusiones devastadoras que ha tenido en la salud pública, el empleo y los medios de vida. Los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores de todo el mundo han tomado medidas inmediatas para hacer frente a la crisis, preservar los puestos de trabajo y proteger los ingresos, aunque el alcance y la generosidad de estas iniciativas han sido muy dispares. Si bien es cierto que estas medidas han sido esenciales para mitigar la crisis, todos los países han sufrido un pronunciado deterioro del empleo y de los ingresos nacionales, lo cual ha acentuado las desigualdades existentes, y ahora corre el riesgo de perjudicar de forma duradera a los trabajadores y trabajadoras y a las empresas. Es preciso adoptar una respuesta política firme para hacer frente a la fragilidad y la desigualdad de las condiciones sociales y económicas, así como para lograr una recuperación centrada en las personas.

Se calcula que en 2020 se perdió el 8,8 por ciento del total de horas de trabajo, el equivalente a las horas trabajadas en un año por 255 millones de trabajadores a tiempo completo. Este indicador resumido refleja las distintas vías a través de las cuales la pandemia ha afectado a los mercados laborales. Alrededor de la mitad de estas horas de trabajo se han perdido a consecuencia de la reducción de jornadas laborales de quienes conservaron su puesto de trabajo (y pueden atribuirse a la reducción de las horas de trabajo o a las «cero» horas de trabajo fruto de los planes de permisos obligatorios). La mitad restante se debió a la destrucción de empleo. En relación a 2019, el empleo total se redujo en 114 millones de trabajadores y trabajadoras ya fuese porque se quedaron sin trabajo o porque abandonaron la fuerza de trabajo. Si no hubiera habido pandemia, se calcula que se habrían creado unos 30 millones de nuevos puestos de trabajo en 2020 en todo el mundo. En conjunto, estas pérdidas significan que el déficit mundial del empleo aumentó en 144 millones de puestos de trabajo en 2020 (véase el gráfico más adelante), lo que acentuó aún más la escasez de oportunidades de empleo que ya existía antes de la pandemia.

Las olas recurrentes de la pandemia en todo el mundo han provocado que los

En relación a 2019, el empleo total se redujo en 114 millones de trabajadores y trabajadoras ya fuera porque se quedarán sin trabajo o porque abandonaron la fuerza de trabajo. Si no hubiera habido pandemia, se calcula que se habrían creado unos 30 millones de nuevos puestos de trabajo en 2020, en todo el mundo

“La nueva proyección indica otra pérdida equivalente a 10 millones de puestos de trabajo a tiempo completo en 2021, lo que arroja una cifra total de 100 millones de empleos destruidos frente a los 90 millones previstos antes de que se revisasen las cifras”

índices de pérdidas de horas de trabajo se mantengan en cifras altas en 2021, lo cual ha causado un déficit de horas de trabajo totales del 4,8 por ciento en el primer trimestre, que descendió ligeramente al 4,4 por ciento en el segundo. Este déficit –el equivalente en horas de trabajo a 140 millones de empleos a tiempo completo en el primer trimestre y a 127 millones de empleos a tiempo completo en el segundo– pone de manifiesto, a medida que se acerca el final del primer semestre de 2021, que la crisis está lejos de haber terminado. América Latina y el Caribe, y Europa y Asia Central son las dos regiones más afectadas, con pérdidas estimadas de horas de trabajo en cada caso superiores al 8% en el primer trimestre y al 6% en el segundo trimestre de 2021.

La pérdida total de horas de trabajo se ha traducido en una fuerte caída de los ingresos laborales y en un aumento de la pobreza. Los ingresos del trabajo a nivel mundial, que no abarcan las transferencias y las prestaciones públicas, representaron en 2020 3,7 billones de dólares de los Estados Unidos, un 8,3% menos menos de lo que habrían sido sin la pandemia. En el caso de los dos primeros trimestres de 2021, este déficit

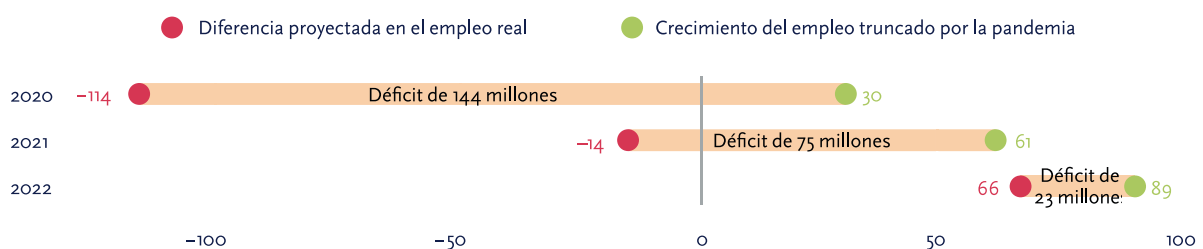
equivale a una reducción de los ingresos del trabajo a nivel mundial del 5,3%, es decir, 1,3 billones de dólares. Comparado con 2019, se estima que otros 108 millones de trabajadores y trabajadoras son ahora extremada o moderadamente pobres, lo que significa que ellos y ellas y los miembros de sus familias tienen que vivir con menos de 3,20 dólares al día en términos de paridad de poder adquisitivo. Hemos perdido cinco años de avances hacia la erradicación de la pobreza laboral, ya que esta ha alcanzado tasas equivalentes a las de 2015.

De cara al futuro, el crecimiento del empleo previsto será insuficiente para colmar las brechas abiertas por la crisis. Cabe esperar que a partir del segundo semestre de 2021 se inicie una recuperación paulatina y desigual de la economía mundial, impulsada por los avances en la vacunación y el gasto presupuestario a gran escala. La mayor parte de estos efectos positivos seguirán teniendo un alcance geográfico limitado si no se acuerdan medidas internacionales tanto en la distribución de las vacunas como en las ayudas económicas, incluido el alivio de la deuda. A nivel mundial, se prevé que la recuperación se traduzca en la creación neta

de 100 millones de puestos de trabajo en 2021 y otros 80 millones en 2022. Sin embargo, el empleo proyectado para 2021 seguirá siendo más bajo que su nivel previo a la crisis. Además, es probable que haya menos puestos de trabajo de los que se habrían creado sin la pandemia. Teniendo en cuenta esta previsible falta de crecimiento del empleo, se calcula que el déficit mundial de puestos de trabajo inducido por la crisis se situará en 75 millones en 2021 y en 23 millones en 2022 (véase el gráfico). El correspondiente déficit de horas de trabajo en 2021 asciende al 3,5%, lo que equivale a 100 millones de empleos a tiempo completo. El avance más lento de lo previsto de las campañas de vacunación, junto con el resurgimiento de la pandemia a principios de 2021, explica la revisión a la baja de la recuperación de las pérdidas de horas de trabajo de 0,5 puntos porcentuales desde que se publicó la séptima edición de la nota informativa *Observatorio de la OIT: COVID-19 y el mundo del trabajo*, a finales de enero de 2021. La nueva proyección indica otra pérdida equivalente a 10 millones de puestos de trabajo a tiempo completo en 2021, lo que arroja una cifra total de 100 millones de empleos destruidos, frente a

DÉFICIT MUNDIAL DE PUESTOS DE TRABAJO INDUCIDO POR LA PANDEMIA, COMPARADO CON 2019

(en millones)



Nota: Los puntos rojos denotan la diferencia proyectada en el empleo real con respecto a 2019. Los puntos azules expresan la evolución prevista si no hubiera habido pandemia, mostrando así el crecimiento del empleo truncado. Las cifras en las barras indican el déficit total de puestos de trabajo inducido por la pandemia en el año correspondiente (es decir, el déficit debido a la combinación de las pérdidas de empleo reales y el crecimiento del empleo truncado).

Fuente: Estimaciones de la OIT.

En los países de ingresos bajos y medios, la mayor dificultad para acceder a las vacunas y unas mayores restricciones del gasto público, frenarán la recuperación del empleo

los 90 millones previstos antes de que se revisasen las cifras.

El crecimiento previsto del empleo será demasiado débil para ofrecer suficientes oportunidades de empleo a quienes lo perdieron o abandonaron la fuerza de trabajo durante la pandemia y a las cohortes más jóvenes que se incorporan al mercado laboral, y que han sufrido importantes interrupciones en sus estudios y formación. Por consiguiente, muchos trabajadores que estaban inactivos se incorporarán a la fuerza de trabajo, pero no podrán encontrar empleo. Esto dará lugar a un aumento sostenido y pronunciado del desempleo, que pasará de 187 millones en 2019 a 220 millones en 2020, 220 millones en 2021 y 205 millones en 2022. Antes de la crisis de la COVID-19, la tasa de desempleo prevista para 2022 fue del 5,7 por ciento, una cifra que se registró por última vez en 2013. A diferencia de la situación de ese año, se prevé que el desempleo sea elevado en países en todos los niveles de ingresos en 2022, y que los países de ingresos medios sean los más afectados. De hecho, la recuperación será algo más rápida en los países de ingresos altos. En los países de ingresos bajos y medios, la mayor dificultad para acceder a las vacunas y unas mayores restricciones del gasto público frenarán la recuperación del empleo. Al mismo tiempo, muchos de estos países no han tenido más remedio que levantar pronto las medidas de cierre de los lugares de trabajo, ya que los niveles de déficit y deuda públicos y el aumento de la pobreza impedían prolongar los confinamientos.

Para colmo de males, se espera que muchos de los empleos recién creados sean poco productivos y de mala calidad. Entre 2019 y 2022, está previsto que la tasa media de crecimiento de la productividad laboral caiga por debajo de la tasa anterior a la crisis en todos los países, excepto en los de ingresos altos. Como consecuencia del bajo crecimiento del producto interno bruto y del fuerte aumento de la población en

edad de trabajar, la falta de ofertas de empleo productivo será más acusada en los países de ingresos bajos. En esos países, se prevé que el crecimiento medio anual de la productividad laboral disminuya, pasando de un ya escaso 0,9% para el periodo 2016-2019 a una tasa negativa del -1,1% para 2019-2022. Estas lamentables previsiones dificultan aún más el objetivo de erradicar la pobreza de aquí a 2030.

El aumento del trabajo por cuenta propia –que se caracteriza de manera desproporcionada por la baja productividad y el trabajo informal– es otra señal del deterioro de la calidad del trabajo. En 14 países de ingresos medios de los que se disponía de datos, el trabajo por cuenta propia disminuyó menos en el segundo trimestre de 2020 que el trabajo asalariado. Cuando el empleo repuntó en el tercer trimestre de 2020, esa subida también fue más acusada en el caso de los trabajadores por cuenta propia. A nivel mundial, se estima que en 2020 la destrucción de empleo entre los trabajadores asalariados será dos veces mayor que en el caso de los trabajadores por cuenta propia, lo que provocará un cambio en la estructura del empleo.

Las repercusiones extremadamente dispares de la crisis han exacerbado los déficits previos de trabajo decente y las desigualdades sociales

Muchas empresas, sobre todo micro y pequeñas empresas, ya han quebrado o se enfrentan a un futuro muy incierto, dadas las consecuencias negativas para su productividad futura y su capacidad de conservar a los trabajadores. El problema es más acuciante en los sectores de actividad económica más perjudicados por la crisis –es decir, los servicios de alojamiento y restauración, el comercio mayorista y minorista, la construcción y la industria manufacturera– y en las actividades en las que hay un gran número de empresas pequeñas. Estas empresas tienen menos probabilidades de contar con medios

financieros que les permitan resistir las interrupciones de sus operaciones comerciales durante periodos prolongados. Las que no han cerrado han acumulado altos niveles de endeudamiento, que comprometen sus posibilidades futuras de invertir y de aumentar su productividad. Según una encuesta de la OIT realizada en el segundo trimestre de 2020 a 4 520 empresas de 45 países de todo el mundo, el 80% de las microempresas y el 70% de las empresas pequeñas se enfrentaban a importantes dificultades financieras. Las empresas informales son las que se encuentran en una situación más precaria, habida cuenta de su incapacidad para acceder a las ayudas públicas relacionadas con la COVID-19 o a las líneas de crédito formales.

Los trabajadores y trabajadoras informales también se han visto afectados de forma desproporcionada por la crisis. Aproximadamente 2 000 millones de trabajadores –el 60,1 por ciento de la fuerza de trabajo mundial– eran trabajadores informales en 2019. Los asalariados informales tenían tres veces más probabilidades que los asalariados formales, y 1,6 veces más probabilidades que los trabajadores por cuenta propia, de perder sus puestos de trabajo a consecuencia de la crisis, lo que ha contribuido al cambio observado hacia el empleo por cuenta propia. Además, debido a su condición de trabajadores informales, era menos probable que pudieran beneficiarse de la protección social. Como la tasa de ahorro de muchos de estos trabajadores es inferior, han sido más propensos a caer aún más en la pobreza. Su situación, ya de por sí desfavorecida, y la grave alteración de su vida laboral ponen en peligro sus futuras trayectorias en el mercado de trabajo. Por otra parte, las grandes variaciones de una región a otra en la prevalencia de la informalidad han contribuido a que las repercusiones de la crisis de la COVID-19 sean muy desiguales a nivel internacional.

Asimismo, el impacto irregular de la crisis interactúa con el nivel de competencias laborales, lo cual agrava las desigualdades sociales por otra vía más. Los trabajadores más cualificados suelen trabajar en ocupaciones que se han visto menos afectadas por las pérdidas de empleo y que se han beneficiado de la posibilidad de trabajar a distancia. La capacidad de trabajar

desde casa en ocupaciones más especializadas, y en zonas con mejor acceso a Internet, ha acentuado las desigualdades entre el Norte y el Sur globales, entre los hogares con diferente estatus socioeconómico y entre las zonas rurales y urbanas. Al mismo tiempo, el paso a un entorno de trabajo en línea plantea problemas relacionados con las condiciones de trabajo cuando se trabaja desde casa, en particular, la preocupación que suscita la difuminación de los límites entre el trabajo y la vida personal, y el mayor tiempo que deben dedicar esos trabajadores al cuidado de los hijos. Además, la transición a trabajar desde casa puede debilitar la cohesión social, dado que los lugares de trabajo siempre han desempeñado un papel importante como lugares de interacción humana.

La pandemia ha perturbado gravemente las oportunidades educativas, sobre todo en las regiones del mundo que carecen de la infraestructura digital y la capacidad para pasar a la enseñanza a distancia

La crisis amenaza con poner en peligro los avances en materia de igualdad de género, ya que las mujeres han sufrido muchas más pérdidas de empleo, a la vez que ha aumentado su tiempo de trabajo no remunerado. Si bien es cierto que la perturbación de los mercados laborales ha tenido consecuencias devastadoras tanto para los hombres como para las mujeres, el empleo femenino se redujo en un 5% en 2020, frente a un 3,9% en el caso de los hombres. Además,

el 90% de las mujeres que perdieron su empleo en 2020 abandonaron la fuerza de trabajo, lo que lleva a suponer que su vida laboral va a verse interrumpida durante un periodo prolongado, a menos que se adopten medidas adecuadas. Una cuestión transversal, que repercute en las mujeres de todos los países, sectores, ocupaciones y tipos de empleo, es que la carga que representa el hecho de que se hayan intensificado las actividades de cuidado de los niños y educación en el hogar ha recaído mucho más en ellas, lo cual ha provocado un aumento del tiempo de trabajo no remunerado para las mujeres que refuerza los roles de género tradicionales. Asimismo, las mujeres suelen trabajar en ocupaciones de primera línea, como cuidadoras o dependientas de tiendas de alimentación, enfrentándose a elevados riesgos para la salud y a malas condiciones de trabajo. Los retrocesos en la igualdad de género son especialmente preocupantes en aquellas regiones donde las brechas de género ya eran muy acusadas antes de la crisis.

La crisis ha afectado a muchos jóvenes en un momento crucial de sus vidas, interrumpiendo su transición de la escuela o la universidad al trabajo. Los datos de crisis anteriores muestran que la entrada en el mercado laboral durante una recesión reduce las probabilidades de empleo a largo plazo, los salarios y las perspectivas de desarrollo de competencias en el trabajo. Esto se debe a que hay menos puestos de trabajo disponibles y, en consecuencia, el desempleo es más elevado, y también a que los jóvenes que encuentran empleo suelen ser contratados en puestos temporales hasta que se restablezca la confianza de las empresas. Si bien las recesiones también pueden impulsar a los trabajadores jóvenes a invertir más en educación formal, la proporción de jóvenes que no tenían empleo, estudios o formación aumentó en 2019 y 2020 en 24 de los 33 países de los que se dispone de datos. Por otra parte, la pandemia ha perturbado gravemente las oportunidades educativas, sobre todo en las regiones del mundo que carecen de la infraestructura digital y la capacidad para pasar a la enseñanza a distancia.

La crisis de la COVID-19 ha puesto aún más de relieve la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes. Muchos trabajadores migrantes experimentaron un

“Participar en el diálogo social para elaborar estrategias de recuperación centradas en las personas y garantizar su aplicación efectiva”

cese abrupto de su empleo junto con el impago o el retraso en el pago de su salario, al mismo tiempo que, a menudo, carecían de acceso a las prestaciones de protección social que podrían haber compensado su pérdida de ingresos. Esto ha agravado las repercusiones de la crisis tanto en los países de destino como en los de origen. En los países de destino, los sectores que dependen de los trabajadores migrantes estacionales tuvieron dificultades para conservar su mano de obra debido a las restricciones de movilidad generalizadas. El descenso de las remesas ha incidido negativamente en los países de origen. Las remesas son una de las principales fuentes de ingresos en muchos países pobres, donde resultan esenciales para sostener tanto los ingresos de los hogares como la demanda interna. Por tanto, la disminución de los flujos de remesas ha agravado la pobreza en los países de origen de los trabajadores migrantes.

Para evitar que los perjuicios en los resultados económicos y sociales a escala mundial se prolonguen, se deberá adoptar una agenda política integral y concertada centrada en las personas

Debido a los déficits de trabajo decente y a las desigualdades, la pandemia de COVID-19 ha pasado de ser una crisis de salud pública a convertirse en una crisis social y de empleo, que ha trastocado los medios de subsistencia de millones de trabajadores. Existe un riesgo real de que, si no se ponen en marcha iniciativas políticas amplias y concertadas, persistan el aumento de la desigualdad y la reducción del progreso general en el mundo del trabajo, lo cual se hará notar en diversos ámbitos. Es necesaria una intervención política internacional que garantice el acceso mundial a las vacunas y la ayuda financiera para los países en desarrollo, incluso mediante la reestructuración de la deuda. Los gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deben aprovechar la ocasión y abordar los déficits de trabajo decente que existen desde hace mucho tiempo, de modo que los mercados de trabajo puedan reconstruirse de forma más justa y sostenible. Como se afirma en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019), este esfuerzo implica «sit[uar] los derechos de los trabajadores y las necesidades, las aspiraciones y los derechos de todas las personas en el núcleo de las

políticas económicas, sociales y ambientales». Así, una recuperación centrada en las personas debería tratar de:

- 1) *Promover un crecimiento económico generalizado y la creación de empleo productivo* mediante la inversión en sectores que puedan ser fuente de puestos de trabajo decentes y que favorezcan una transición justa, la igualdad de género y unos mercados laborales dinámicos. De cara a la recuperación, es clave garantizar que los países dispongan de un espacio fiscal adecuado para subsanar las deficiencias existentes en materia de infraestructuras físicas y sociales, y que las economías dispongan de suficiente liquidez para apoyar el acceso al crédito que necesita el sector privado.
- 2) *Apoyar los ingresos de los hogares y las transiciones en el mercado de trabajo, en particular para las personas más perjudicadas por la crisis*, por medio de políticas activas del mercado de trabajo, servicios públicos de empleo y servicios de asistencia de alta calidad prestados por el sector público. La inversión en estos ámbitos facilita la participación de los trabajadores en el mercado de trabajo y les permite mejorar sus perspectivas laborales adquiriendo mayores competencias.
- 3) *Reforzar las bases institucionales de un crecimiento económico y un desarrollo inclusivos, sostenibles y resilientes*, mejorando los sistemas de protección social, promoviendo la formalización y garantizando que todos los trabajadores, independientemente de su situación contractual, gocen de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, disfruten de unas condiciones de trabajo seguras y saludables, y perciban unos salarios mínimos adecuados.
- 4) *Participar en el diálogo social para elaborar estrategias de recuperación centradas en las personas, y garantizar su aplicación efectiva*. Estas estrategias están mejor diseñadas y son más eficaces cuando son fruto del diálogo y la negociación entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Deben llevarse a cabo negociaciones bipartitas y tripartitas para abordar los aspectos fundamentales en los lugares de trabajo, especialmente en materia de seguridad y salud en el trabajo. ✨