

# Propuestas sobre Formación Profesional Dual

2019

---



## 0. Objeto del documento

En el año 2012 se publicó el RD 1529/12 que reguló la formación profesional dual (FPD) en España, y que CCOO cuestionamos no sólo porque no se negoció en ningún ámbito, sino también por su contenido, ya que agrupa bajo este término modalidades de formación con condiciones distintas en la garantía de la formación y de protección de derechos de los y las aprendices.

Como señalamos en ese momento, la regulación de esta modalidad exigía una mayor reflexión sobre su finalidad en el marco del sistema de formación profesional y del conjunto de la oferta formativa, así como de un contexto productivo y laboral sometido a transformaciones de distinto orden y caracterizado por una precariedad laboral creciente.

Después de seis años de desarrollo de la formación dual, desde la Secretaría de Empleo y Cualificación Profesional valoramos la necesidad de actualizar nuestra posición, para lo cual en el marco del Plenario de formación se constituyó un grupo de trabajo con federaciones (entre ellas Enseñanza) y territorios.

Con este documento compartimos la reflexión y propuestas para su debate, contraste y aportaciones, con el fin de contar con una posición confederal en relación a la FPD dual en base a los principios sindicales de defensa del derecho a la educación y la formación, de calidad del empleo y de la negociación colectiva como instrumento para promoverlos.

Hemos estructurado el contenido introduciendo en un primer apartado una valoración del marco normativo y del desarrollo del RD 1529/2012 desde su publicación, lo que nos permite argumentar la necesidad de modificarlo y entender mejor nuestras propuestas, que se recogen en el segundo apartado.

En el tercer y último apartado, situamos nuestras propuestas sobre la FPD en el conjunto de la formación profesional.

En el anexo I se han incluido dos mapas normativos, en el primero se sitúa la FPD en el conjunto de la formación profesional, y el segundo para enmarcar ésta en el ámbito del derecho a la educación y la formación.

## I.- A seis años de la publicación del RD 1529/2012 por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual

### 1.1 Notas sobre el marco normativo y el desarrollo del RD 1529/2012

El término formación dual, compartido por los sistemas de formación profesional de varios países centroeuropeos, va ligado al término alternancia, entendiéndose ésta como la que alterna periodos entre un centro de formación y un centro de trabajo. La alternancia se realiza a lo largo del programa de formación de manera continuada y no segmentada (diaria, semanal o mensual), contando con un número de horas de aprendizaje en el centro de trabajo muy significativo (mínimo el 50% del periodo formativo).

En nuestro país el término alternancia tiene significados distintos según nos refiramos al sistema educativo o al de formación para el empleo de ámbito laboral, como puede comprobarse en las referencias normativas básicas.

#### Cuadro 1: Formación en alternancia

Normativa	Formación en alternancia
RD 1147/2011 de ordenación de la FP del sistema educativo	<p>Art 31.1 Modalidad en alternancia</p> <p>Podrán desarrollarse <b>programas formativos en alternancia</b> en colaboración con empresas para aquellas personas que dispongan de un contrato de trabajo, un contrato para la formación, una beca de formación en empresas o entidades públicas o la condición de voluntario de acuerdo con la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado.</p>
Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral	<p>Modifica el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores relativo al contrato de formación</p> <p>El <b>contrato para la formación</b> y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un <b>régimen de alternancia</b> de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.</p>
RD 694/2017 que desarrolla la Ley 30 por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral	<p>Artículo 30. <b>Formación en alternancia con el empleo.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La formación en alternancia es aquella que tiene por objeto contribuir al impulso de una formación que responda a las necesidades del mercado laboral mediante un proceso mixto, de empleo y formación, que permite al trabajador compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo.</li> <li>2. Esta formación <b>incluye la formación dual a través de los contratos para la formación y el aprendizaje</b>, conforme a lo previsto en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y los programas públicos mixtos de empleo-formación aprobados por las Administraciones Públicas</li> </ol>

El sistema educativo denomina programas en alternancia a los que se dirigen a personas mayores de 17 años fuera de la formación inicial y que realicen otra actividad, no necesariamente vinculada a la formación que se realiza en el centro. Por su parte, en el contrato de formación y aprendizaje la actividad en la empresa y la formación deben responder al mismo perfil profesional, fijando un número de horas mínimo en cada uno de los espacios.



Esta cuestión básica no se abordó en la regulación de la formación dual, sino al contrario, el RD 1529/2012 vino a añadir mayor confusión, al no establecer una definición compartida para los dos sistemas.

## Cuadro 2: Formación Dual

<p><b>RD 1529/2012 por el que se desarrolla el contrato de formación y aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual</b></p>	<p><b>Artículo 2. Definición de formación profesional dual</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. A los efectos del presente real decreto, <b>se entenderá por formación profesional dual</b> el conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores <b>en un régimen de alternancia</b> de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.</li><li>2. Tendrá la consideración de formación profesional dual la <b>actividad formativa inherente a los contratos para la formación</b> y el aprendizaje regulada en el capítulo II del título II.</li></ol> <p>Asimismo, tendrán consideración de formación profesional dual los proyectos desarrollados en el ámbito del sistema educativo regulados en el título III. (cuando no medie un contrato para la formación y el aprendizaje).</p>
<p><b>Ley Orgánica para la mejora de la calidad educativa (LOMCE) 2013</b></p>	<p>Art. 42 bis</p> <p>La <b>Formación Profesional dual</b> del Sistema Educativo Español es el <b>conjunto de acciones e iniciativas formativas que, en corresponsabilidad con las empresas</b>, tienen por objeto la cualificación profesional de las personas, armonizando los procesos de enseñanza y aprendizaje entre los centros educativos y los centros de trabajo.</p>

El RD establece dos trayectorias formativas, la del sistema educativo en la que se cursan ciclos de FP con prácticas no laborales o con un contrato de formación y aprendizaje y la del sistema laboral, en la que pueden realizarse certificados de profesionalidad o títulos del sistema educativo con un contrato de formación y aprendizaje.

Además, las condiciones laborales, los requisitos de acceso (edad, por ejemplo) y de calidad de la formación (requisitos profesorado), entre otros, son distintos para la formación del contrato asociada a la dual y en los programas del sistema educativo.

La *Ley Orgánica para la mejora de la calidad educativa* (LOMCE) no mejoró esta situación, pues no dice qué diferencia a los programas de FPD del ámbito educativo de la oferta ordinaria, que incluye el módulo de formación en centro de trabajo y para el que se cuenta también con la participación de las empresas.

La falta de concreción de muchos de los aspectos, que afecta a la garantía de calidad de la formación y los derechos de los y las alumnos, se refleja, como era de esperar, en la normativa autonómica; un análisis somero permite observar:

- a) Distintos rangos normativos: desde resoluciones sobre proyectos piloto a decretos autonómicos (Ej. País Vasco, Castilla y León).
- b) No todas las CCAA desarrollan todas las modalidades: en algunos casos se regulan los programas de FPD sin contrato, en otros (ej.: Illes Balears) se regula



únicamente la alternancia en el marco del contrato de formación, y en otros se recogen todas las previstas en el RD 1529/2012.

- c) No siempre participan los mismos centros: pueden ser sólo públicos (Galicia), o sostenidos con fondos públicos (Navarra, Illes Balears...) o públicos y privados.
- d) Distintas definiciones y requisitos de las entidades que pueden participar: o bien no se especifica, o se limita a empresas privadas, o se incluyen entidades públicas o privadas... Pueden especificarse y ampliar los requisitos a las empresas recogidos en el RD 1529/2012 o no incluir ninguno.
- e) No siempre se regula el número de alumnos/as por tutor o tutora en el centro de trabajo (3 máximo en el caso de Illes Balears).
- f) Euskadi y Castilla y León son las únicas que reconocen el derecho de la RLT a conocer las características de los programas de FPD de ámbito educativo (sin contrato) que se desarrollen en la empresa.
- g) Hay distintos requisitos de acceso al programa, por ejemplo con respecto a la edad: sin límite..., entre determinado rango (18 a 29, 16 a 28..).
- h) Hay distintos niveles de acceso: en algunas CC.AA. se establecen programas en los ciclos de FP Básica, en otras se limita a los ciclos de FP de Grado Medio y Superior.
- i) Algunas CCAA establecen la obligatoriedad de beca y su cuantía, como es el caso de Euskadi, Castilla y León, Cataluña..., aunque la cuantía mínima de la beca es distinta: 60% del SMI en el primer caso, 50% en Castilla y León y 100% del IPREM en Cataluña (siempre en proporción a las horas de estancia en la empresa).
- j) En algunas CCAA se ha ampliado la cobertura del seguro escolar para mayores de 28 años, y se asume por parte de la administración la obligación de contar con un seguro de accidentes y responsabilidad civil.
- k) Distintas características y duración de los programas de FPD: al ampliarse la duración de los ciclos (de 2 a 3 años) añadiendo más horas de formación en el centro de trabajo, o bien al añadir formación complementaria o especializada. En todos los casos supone realizar más horas en la empresa.
- l) Distinta organización: en la mayor parte de los casos no se produce la alternancia a lo largo del programa, sino que se concentran las horas de formación en centro y posteriormente o alternativamente en la empresa.
- m) No todas las CCAA eximen de la realización del módulo de formación en centro de trabajo (FCT), obligatorio en la FP del sistema educativo. En estos casos las horas de este módulo (400 horas en los títulos LOE) deberán sumarse a las del programa de FPD (Ej. CA de Andalucía).
- n) Algunas CCAA establecen presupuesto específico para las becas de alumnos/as

Para complicar más este análisis hay que recordar que la formación en alternancia, que como hemos visto en el cuadro 1 incluye el contrato para la formación, se regula en el marco de la formación para el empleo, integrada en las políticas activas de empleo que se desarrollan a través de los planes anuales de política de empleo (PAPEs). En los sucesivos planes aprobados (el último el PAPE 2018) se refleja también este déficit de claridad normativa, lo que cruzado con las prioridades de las políticas europeas financiadas a través de distintos fondos (Garantía Juvenil, FSE) produce una trama de conceptos, programas, colectivos, etc., de difícil comprensión...



Visto lo anterior y en conclusión: el marco normativo es innecesariamente caótico, en términos de qué es la formación en alternancia y/o dual, cuál es su objeto y a quién se dirige.

En un contexto laboral precario en cantidad, diversidad de empleo y condiciones de inserción, la exigencia de una norma en cuanto al objetivo y condiciones de realización de la formación en alternancia o dual es urgente.

No es casualidad que entre los criterios de calidad recogidos en la Recomendación relativa al *Marco Europeo para una Formación de Aprendices de Calidad*<sup>1</sup>, adoptada en marzo de 2018 por el Consejo Europeo de Empleo, se señale:

*'Debería ponerse a punto un marco reglamentario claro y coherente, basado en un enfoque asociativo justo y equitativo, en el marco de un diálogo estructurado y transparente entre todas las partes interesadas.'*

## 1.2 Resultados de la implantación de la FPD

La regulación de la FPD se relacionó con el cumplimiento de dos de los objetivos de la Estrategia 2020, la reducción del desempleo juvenil y del abandono educativo y el incremento de la población mayor de 18 años con un título de formación postobligatoria.

Para valorar el impacto de la implantación de la FPD veamos algunos de los datos disponibles.

### a) Objetivos de la Estrategia 2020

Con carácter general los objetivos de la Estrategia apuntan a la mejora del empleo y de los niveles de educación y formación de la población. A los efectos de este documento nos interesa destacar la evolución del desempleo en las edades más tempranas, la tasa de abandono educativo y, en relación a ésta, la tasa de población con formación postobligatoria no superior, datos que recogemos en el cuadro siguiente:

	AÑO 2012	AÑO 2017
Desempleo juvenil (16 a 29 años)	42,73	31,1
Abandono educativo <sup>2</sup>	24,7	18,3
Población con formación postobligatoria no superior (25 a 64 años)	21,9	22,7

El desempleo juvenil bajó entre el 2012 y el 2017, pero en ese grupo de edad la tasa de actividad bajó también casi 5 puntos, y en ese periodo la población de entre 20 y 29 años se redujo en casi 800.000 jóvenes. Considerando el conjunto de los datos la

<sup>1</sup> <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/ES/COM-2017-563-F1-ES-MAIN-PART-1.PDF>

<sup>2</sup> En el marco de la Estrategia 2020 se ha establecido una tasa del 10% para este objetivo.

evolución de la tasa de desempleo en este grupo no puede valorarse como muy positiva.

La tasa de Abandono Educativo Temprano (AET)<sup>3</sup> expresa, en tanto por ciento, la cantidad de jóvenes de 18 a 24 años (ambos inclusive) que han abandonado los estudios con una titulación inferior a la secundaria postobligatoria, es decir, sin al menos un título de FP de Grado Medio o Bachiller, o equivalente. Da igual que trabajen o no, da igual que tengan el título de Graduado en Secundaria (ESO) o no. La convención sobre lo que se considera “temprano” se basa en el objetivo de política europea de contar con una población con un nivel de formación postobligatorio.

Los datos más recientes del Ministerio de Educación sobre la evolución de esta tasa muestran un descenso más pronunciado entre el 2009 y el 2017, que se explica sin duda por la crisis iniciada en el 2008 que ha mantenido a los y las jóvenes en las aulas o les ha impulsado a volver. Este descenso se ha ido frenando desde 2015, que fue del 1,9%, pasando al 1% en el 2016 y al 07% en el último año.

Es significativo que ese descenso se reduce entre quienes tienen el título de la ESO pero no continúan estudiando. Y hay que decir también que la tasa de AET entre el colectivo de jóvenes hijos e hijas de la inmigración más que duplica la de origen español (lo que no sucedía hasta 2012), pero además entre aquellos el porcentaje que sale de la escuela sin el título de la ESO es mucho mayor.

La evolución de la tasa de AET se refleja en el tercer indicador sobre el nivel de formación de la población. Entre los años 2012/2017 el porcentaje de quienes han alcanzado la Secundaria de segunda etapa (Bachillerato o FP de Grado Medio) prácticamente no ha variado. En el mismo periodo la población con formación básica o menos ha pasado del 45 al 40% y la que cuenta con estudios superiores del 32 al 36%. Es decir, sigue habiendo una importante polarización en el nivel de estudios de la población.

## b) FPD en el ámbito educativo

La siguiente pregunta es cómo la implantación de la FPD incide en la reducción del abandono educativo. Para ello veamos en primer lugar el alcance de estos programas en el conjunto de la oferta de formación profesional del sistema educativo.

**Cuadro 4: Evolución de la matrícula en FP**

OBJETIVO	AÑO 2012		AÑO 2017	
	Modalidad ordinaria	FPD	Modalidad ordinaria	FPD
Alumnado matriculado en Ciclos de FP Básica, Grado Medio y Grado Superior				
Total	645.858	9.555 (1,48%)	765.460	23.973 (3%)

Nota: el primer informe sobre la FPD publicado por el Ministerio de Educación corresponde al curso 2013-2014. Los datos de matrícula en la modalidad ordinaria del curso 2016-2017 se han extraído de las estadísticas del Ministerio. Sin embargo los de la modalidad dual para ese curso no están publicados, sino que se han presentado en intervenciones públicas por parte de responsables de dicho Ministerio.

La evolución de la matrícula en la modalidad de FPD, aún cuando sigue una tendencia de incremento sostenido ligada, como es lógico, al incremento de la oferta de ciclos en

<sup>3</sup> Las notas sobre AET se han extraído del Informe ‘Fracaso escolar y abandono educativo’ publicado por la Federación de Enseñanza de CCOO en Junio de 2018



esta modalidad, no es significativa considerando el total de personas que acceden a la FP del sistema educativo, y difícilmente lo será atendiendo a la capacidad del sistema productivo español de generar empleo, condición previa del desarrollo de una formación de calidad en esta modalidad.

Pero podría argumentarse que, aún cuando no sea significativa en términos absolutos, sí está siendo eficaz en la reducción del abandono educativo por su mayor oferta en los ciclos de FP de Grado Medio, que, como hemos visto, corresponden al nivel de cualificación postobligatorio mínimo requerido en los objetivos europeos:

**Cuadro 5: Matrícula en FP por ciclos formativos. Curso 2016-2017**

Ciclos FP	Matrícula ordinaria		Matrícula FPD	
CF FP Básica	61.900	9%	125	
CF FP Grado Medio	349.631	45,6%	8.962	37%
CF FP Grado Superior	353.920	46,2%	14.886	62%
Total	765.460	100	23.973	100

*Nota: se incluye la información disponible del curso 2016-2017. Para las CCAA de Cataluña, Asturias, Andalucía y Aragón los datos no están desagregados, por lo que se han calculado a partir del % de matrícula en FPD por ciclo del curso 2015-2016, que sí se recogen en las estadísticas del Ministerio de Educación.*

Lo que nos dicen los datos anteriores es que no sólo el número de personas que acceden a la FPD no es significativo en relación al total de la matrícula en formación profesional, sino que incide en menor medida en el abandono educativo que la modalidad ordinaria, al realizarse aquellos programas en su mayor parte con personas matriculadas en los Ciclos de Grado Superior (62%).

Hay escasa información disponible para el conjunto del Estado sobre perfil del alumnado, aunque en los últimos años se ha incrementado la edad en los ciclos superiores, siendo quienes cuentan con 23 y más años un 45% en el curso 2015-2016, lo que es de suponer afecta también a la FPD. Tampoco se publican datos sobre los títulos específicos en que se desarrollan estos programas, pero sí las familias profesionales del Catálogo de Títulos en las que se sitúan: en el 2013/2014<sup>4</sup>, primer año de implantación de esta modalidad, el mayor número de programas se realizó en familias profesionales de sectores industriales (Fabricación Mecánica, Electricidad y Electrónica e Instalación y Mantenimiento..), en el curso 2016/2017 las actividades donde hay más estudiantes son las de Administración y Gestión, Hostelería y Turismo y Servicios Socioculturales y a la Comunidad... Cabe preguntarse si son estos sectores donde la innovación productiva hace difícil a los centros de FP estar a la altura de los requisitos de cualificación.

En cuanto a los resultados en la inserción y calidad del empleo, si bien se repite de manera reiterada en los medios de comunicación la mejor inserción del alumnado que participa en estos programas, no hay información oficial disponible para el conjunto del Estado ni por CCAA y menos, por no decir nada, sobre la calidad de la inserción. En

<sup>4</sup> <http://www.mecd.gob.es/prensa-mecd/dms/mecd/prensa-mecd/actualidad/2014/01/20140113-fpdual-bankia/informe-seguimiento-fpdual.pdf>

cualquier caso, parece razonable pensar que si las empresas participan en la selección del alumnado éste sea un factor favorable al incremento de la tasa de inserción. La pregunta siguiente es si un modelo en que las empresas seleccionan a quién accede a esta modalidad mejora la calidad de la formación, y sobre todo incide en la equidad en el acceso.

En definitiva, podemos decir que, hasta ahora, los programas de FPD no tienen impacto significativo en el abandono educativo, por su alcance en el conjunto de la matrícula, pero especialmente porque se realizan en su mayor parte en los ciclos superiores.

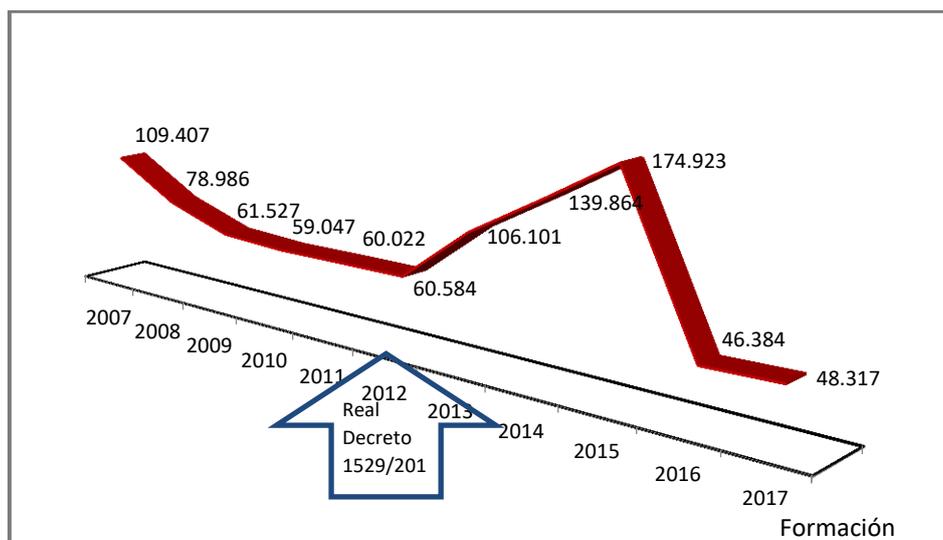
En cuanto a las declaraciones sobre la mejor adaptación a los cambios productivos que presenta esta modalidad, frente a la 'ordinaria' en que se realiza el módulo de FCT, habría que ser más prudente vistas las actividades en que se vienen desarrollando, que no son precisamente aquellas que requieran alta tecnología o maquinaria de difícil disposición en los centros de formación...

### c) FPD con contrato para la formación y el aprendizaje

En cuanto a la implantación de la formación dual a través del contrato para la formación y el aprendizaje<sup>5</sup> pueden distinguirse dos momentos. Desde diciembre del 2012 hasta diciembre del 2015 en que su número literalmente se disparó, y a partir de enero del 2016 en que caen de manera significativa.

La posibilidad de realizar la formación a distancia y de adaptarla a criterio de las empresas hasta diciembre de 2015 (recogida en las disposiciones transitorias del RD 1529/2012), junto con los incentivos a la contratación y las subvenciones a la formación, produjeron un incremento notable hasta esa fecha. A partir de enero de 2016, la obligación de cumplir con requisitos de formación más exigentes provocó la caída de estos contratos.

**Gráfico nº 1 Evolución del número de contratos de formación antes y después de la publicación del RD 1529/2012**



Fuente: Informe de la Asistencia Técnica en la FUNDAE de febrero de 2018

<sup>5</sup> Informe CCOO <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/8/059303.pdf>



Las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012 han ido desvirtuando su carácter de contrato formativo para jóvenes por distintas vías:

- ampliando el límite de edad (hasta los 30 años) junto con las excepciones al mismo: '*discapacidad*', '*trabajadores que cursan formación del sistema educativo*', '*colectivos en riesgo de exclusión de la Ley 44/2007..*', que incluye una variedad de situaciones en las que la formación previa queda absolutamente devaluada
- facilitando la contratación a personas con formación previa y permitiendo contratos sucesivos para distintas ocupaciones (compitiendo a la baja con el contrato en prácticas, que regula precisamente la inserción de las personas tituladas);
- incrementando su duración máxima sin vincularla al programa de formación;
- ampliando la responsabilidad de las empresas en la formación con requisitos cada vez menos rigurosos;
- eliminando la obligatoriedad de realizar la ESO cuando no se cuente con esta formación.

Hay que llamar la atención sobre la integración en la figura '*colectivo en riesgo de exclusión*' de perceptores de RMI o quienes no puedan acceder a la misma por distintas causas, en un contexto en el que se incrementó el desempleo, se precarizó la inserción y se disminuyó la protección social.

La lógica es perversa: se genera exclusión social, se amplía el círculo de las personas susceptibles de formar parte de alguno de los '*colectivos*' en riesgo, se les aplican políticas activas '*excepcionales*' (como pueda ser el contrato de formación), por sus '*dificultades de inserción*' y a través de ello se abaratan sus condiciones de empleo, condenando y fijando socialmente la precariedad laboral y de vida.

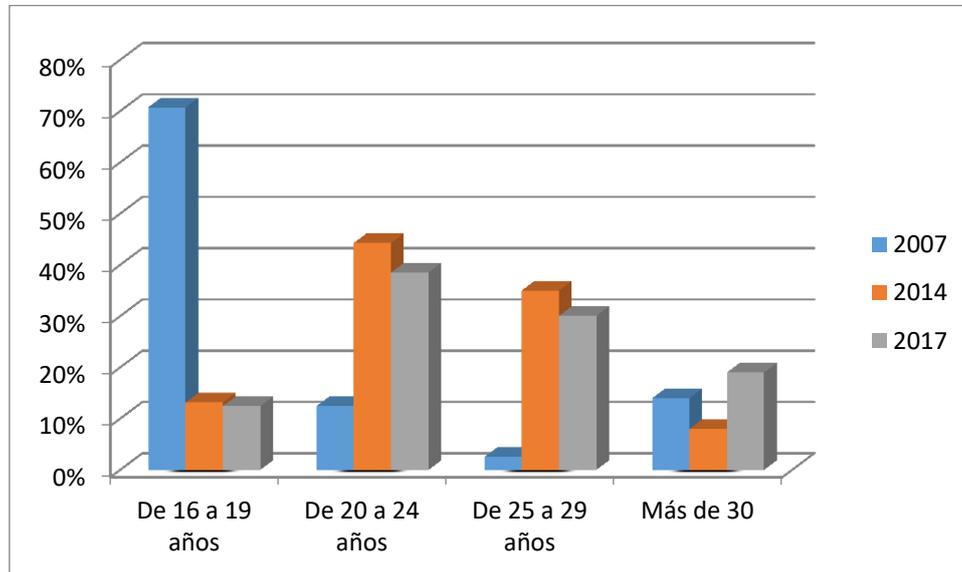
Por otra parte la fórmula del contrato para la formación y el aprendizaje se aplica también en los programas públicos de formación en alternancia con el empleo, que se dirigen así mismo a personas en desempleo, sin cualificación (menores de 25 años) o que no tengan cualificación y se califiquen '*en riesgo de exclusión*', en este caso no hay límite de edad.

Todo lo anterior produce la confusión interesada entre políticas activas de empleo y políticas sociales en el ámbito de la formación, desvirtuando en la práctica el objetivo principal de mejora de la cualificación de la población.

En el caso específico de los y las jóvenes, este enfoque no garantiza su cualificación ni mejora la calidad de su inserción.

Un breve análisis de la evolución del perfil de las personas contratadas, de las ocupaciones destino de la contratación, así como la conversión de estos contratos en indefinidos, nos permite contrastar los efectos de las reformas laborales.

## Gráfico 2: evolución de la edad de las personas contratadas a través del contrato para la formación y el aprendizaje



Fuente: Informe de la Asistencia Técnica en la FUNDAE de febrero de 2018

Entre el 2007, antes de las reformas laborales que modificaron este contrato, y el 2017, se ha producido un incremento progresivo en la edad de las personas contratadas bajo esta modalidad. En el 2007 sólo un 29% tenía 20 años o más. En el 2017 son el 88%. Si el incremento de edad objeto del contrato hasta los 24 años en la reforma laboral del 2010 puede parecer razonable, y explica el número de contratos en ese grupo y el inferior, lo que es significativo es el incremento de los que cuentan con más de 30 años, es decir, aumenta el peso relativo de los contratos en las situaciones previstas como 'excepcionales' (discapacidad, riesgo de exclusión...).

En cuanto a la evolución por nivel de formación previa en el mismo periodo se observa un crecimiento del 300% de titulados superiores de FP y universidad (del 2% al 6% entre 2007 y 2017), lo que, obviamente, es una utilización abusiva de este contrato laboral.

Otro dato de interés para valorar su impacto en la cualificación es analizar las ocupaciones destino de los mismos. De dicho análisis se desprende que un 59% de las ocupaciones en los contratos para la formación son consideradas en su mayor parte de nivel 1, o como mucho podrían corresponderse con el nivel 2 (Ciclos de Grado Medio y Certificados de dicho nivel), tratándose todas ellas de ocupaciones tradicionales, escasamente relacionadas con sectores innovadores en tecnología o actividad.

En el Cuadro siguiente se recogen las diez ocupaciones con mayor número de contratos para la formación en el año 2017.



**Cuadro 6: Número y porcentaje de contratos para la formación y el aprendizaje por subgrupo principal de ocupación (sólo las 10 primeras). Año 2017**

Subgrupo de ocupación	Contratos	%
52 Dependientes/as en tiendas y almacenes	8.327	17%
51 Trabaj. Asalariados/as servicios de restauración	5.812	12%
95 Peonajes agrarios, forestales y de pesca	3.383	7%
92 Otro personal de limpieza	2.854	6%
43 Otros/as empleados/as advos. Sin tareas de atención al público	2.407	5%
44 Empleados/as agencias de viajes/recep/telef/ventanilla y afines (excepto taquilla)	1.867	4%
45 Emp. Advos. No clasif. Bajo otros epígrafes	1.832	4%
71 Trabajadores/as obras estruct. Construcción y afines	1.605	3%
93 Ayudantes de preparación de alimentos	1.453	3%
94 Recog. Residuos urbanos, vendedores callej. Y otras ocupaciones elementales en servicios	1.440	3%

Fuente: Fuente: Informe de la Asistencia Técnica en la FUNDAE de febrero de 2018

En cuanto a la inserción posterior, entre los años 2012 y 2015 sólo el 2% se convertían en indefinidos, incrementándose a partir del 2016 en torno al 23%. Sin embargo hay que señalar que el 63% de esos contratos convertidos en indefinidos se hacen a mayores de 24 años.

Vemos pues que se incrementa la edad, el nivel de estudios, las ocupaciones destino son de baja o muy baja cualificación en el sistema de formación, y los contratos que se convierten en indefinidos se hacen en su mayor parte a personas mayores de 24 años.

Aunque en la regulación del contrato para la formación y el aprendizaje se declara como su objetivo la cualificación e inserción de las personas jóvenes menos cualificadas, la flexibilización de los requisitos de edad y la laxitud desde su origen de los requisitos formativos, condenan de hecho aquellos objetivos, especialmente para la realización de un título de formación profesional en el sistema educativo..

**En conclusión:** la formación dual en la modalidad de contrato para la formación y el aprendizaje no está siendo eficaz ni en la reducción del abandono escolar entre los más jóvenes, ni en la mejora de su cualificación, ni en la inserción posterior.

Los datos del último trimestre de 2017 de la EPA señalan que en nuestro país, entre los y las menores de 29 años en situación de desempleo, hay alrededor de 500.000 que no cuentan con formación postsecundaria. Los programas de FP Dual deberían ser una de las posibles alternativas para ellos/as.



## II Nuestras propuestas

### 1.- ¿ Qué entendemos por formación dual?

En el año 2014, y al hilo de los debates sobre el establecimiento de requisitos mínimos de calidad en las modalidades de aprendizaje y formación en la empresa, la CES adoptó la Resolución: **Mejorar la calidad del aprendizaje y de la formación mediante el trabajo**, en la que recoge la definición del CEDEFOP<sup>6</sup>:

*'Proceso formativo de larga duración que alterna periodos en el lugar de trabajo con otros en un centro de educación o formación. El aprendiz está vinculado contractualmente con el centro de trabajo y percibe una remuneración (salario o compensación). El empleador asume la responsabilidad de impartir al aprendiz una formación conducente a una profesión específica.'*

Posteriormente, en Marzo de 2018 el Consejo de Empleo de la Unión Europea adoptó la Recomendación relativa al **Marco Europeo para una Formación de Aprendices de Calidad y Eficaz**, eligiendo el término formación de aprendices frente a *dual*, con el fin de evitar la identificación con un único modelo, y dar cobertura a diferentes fórmulas de alternancia y relación aprendiz-empresa. En la Recomendación se define la formación de aprendices como:

*Un sistema formal de educación y formación profesionales que:*

- \* combina el aprendizaje en instituciones de educación o de formación con un aprendizaje sustancial basado en el trabajo en empresas y otros lugares de trabajo,*
- \* conduce a la obtención de cualificaciones reconocidas a nivel nacional, está basado en un acuerdo que define los derechos y obligaciones del aprendiz, del empleador y, cuando proceda, de la institución de educación o de formación profesionales, y*
- \* permite que el aprendiz perciba una remuneración o una compensación por el componente basado en el trabajo.*

La Recomendación concreta el objetivo de la formación, que debe conducir a la obtención de cualificaciones reconocidas a nivel nacional, pero, al igual que la CES deja abierta la posibilidad de que la *'relación contractual'* no tenga carácter laboral (remuneración o compensación).

Para CCOO la formación en alternancia, que supone un mayor número de horas de estancia en el centro de trabajo, debe hacerse en el marco del contrato para la formación. Diríamos que:

---

<sup>6</sup> El CEDEFOP es el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, organismo técnico que elabora estudios en este ámbito en los que se basan las políticas de educación y formación europeas

**La FP dual es la formación en alternancia entre un centro de formación y un centro de trabajo, que se realiza a lo largo del programa formativo y en el marco de un contrato para la formación y el aprendizaje<sup>1</sup>, en la que el reconocimiento del aprendizaje y el trabajo realizados en la empresa conduce a la obtención de un título de formación profesional del sistema educativo o un certificado de profesionalidad de la formación para el empleo.**

## **2.- ¿Para qué la formación dual?**

Hay que situar con claridad el objetivo de la FPD, en el contexto de la necesaria mejora de las formas de cooperación entre centros y entornos productivos, y en el marco de los derechos a la cualificación y al acceso a un empleo de calidad. Para CCOO ese objetivo es contar con una modalidad compartida por el sistema educativo y de empleo que facilite que todos los y las jóvenes accedan a una cualificación reconocida.

Con la regulación actual en los programas de FPD del ámbito educativo, si son en modalidad beca, no hay límite de edad. En el contrato para la formación el límite se establece hasta los 30 años<sup>7</sup>, con la excepción, como dijimos anteriormente, para determinados colectivos (*‘personas con discapacidad’, ‘en riesgo de exclusión social’* .....).

Por nuestra parte defendemos que la FPD debe dirigirse, con carácter general, a jóvenes menores de 25 años sin una cualificación reconocida en el ámbito estatal.

## **3.- ¿Qué nivel/es de formación/cualificación serían adecuados a la modalidad de formación dual?**

Si el objetivo de la FPD es garantizar la cualificación de los y las jóvenes, reduciendo el abandono educativo por la vía profesional, el nivel de cualificación *‘natural’* en el que centrar los esfuerzos es el nivel 2 del Sistema Nacional de Cualificaciones, que corresponde a los ciclos de Grado Medio del sistema educativo y los Certificados de Profesionalidad del mismo nivel.

Lo anterior es coherente con el objetivo de mejora de la cualificación del conjunto de la población ampliando el acceso a los niveles intermedios de cualificación, con el fin de revertir la actual polarización que supone el alto porcentaje de personas con estudios superiores y un elevado número con educación obligatoria o menos.

La Formación Profesional Básica (FPB) y los Certificados de nivel 1 no tienen requisitos académicos de acceso, por lo tanto no responderían a los objetivos de política de mejora de la cualificación de la población.

En el caso de la FPB el rechazo a que puedan ofertarse a través de la modalidad dual es coherente con nuestra posición crítica por su función segregadora en el sistema educativo. Los Certificados de nivel 1 por su parte pueden ser itinerarios accesibles para determinados colectivos a través de otros programas. Hay que insistir en que en un contexto de precariedad laboral y crecimiento de la desigualdad, hay que evitar

<sup>7</sup> Con la entrada en vigor del RD 28/2018 para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo el límite de edad vuelve a los menores de 25 años.



cualquier vía que suponga incrementar la vulnerabilidad en el empleo en los niveles más bajos de la escala salarial.

Entendemos que para muchas empresas los Ciclos que tienen mayor interés son los de Grado Superior (tal como demuestran los datos de implantación de la FPD en el sistema educativo). Hoy en muchos de estos programas se añade formación complementaria sin un compromiso de contratación posterior, lo que contradice la exigencia de adaptación a las necesidades de la empresa. Si hay adaptación debería haber mayor compromiso por parte de la empresa. Por lo tanto no debe ampliarse la estancia en la empresa, con formación complementaria, sin una proyección posterior en la misma.

#### **4.- ¿Qué requisitos de calidad deberían establecerse?**

##### **4.1 Para los centros de trabajo/empresas**

La colaboración entre centros y empresas en la formación debe observar lo que aportan las segundas en términos no sólo de innovación tecnológica, procesos, capacidad formativa, etc., sino especialmente en lo que se refiere a la calidad de las relaciones laborales y el compromiso y relaciones con su entorno (desarrollo local, sostenibilidad medioambiental...). De este principio se desprenden gran parte de los requisitos de calidad:

##### **Generales**

- No tener denuncias o sentencias condenatorias en cualquier materia que afecte los derechos laborales y sindicales.
- Calidad del empleo: mínimo de personas con contrato laboral. Se establecería un porcentaje máximo de personas en formación y/o prácticas (entre el 10 y el 20%?) sobre el número de personas con contrato indefinido a jornada completa en la empresa (mínimo del 75% del personal asalariado), pudiéndose fijar otras ratios en la negociación colectiva.
- No podrán participar en la formación en la FPD entidades empleadoras que hayan tenido reducción neta de plantilla en un periodo determinado de tiempo, o aplicado EREs o ERTes en un periodo reciente (se deberán negociar y fijar criterios verificables al efecto).
- Cumplimiento de la normativa en materia de Igualdad, prevención de riesgos laborales, Accesibilidad, sostenibilidad social y ambiental, estado correcto de las cuentas con los organismos oficiales...
- Número de personas en formación por tutor/a y/o formador/a de empresa.

##### **Específicos:**

- Disponibilidad de trabajadores/as acreditados por la administración pública para poder tutorizar y/o impartir formación en su horario laboral.
- Los requisitos para la acreditación deberían considerar: que para la labor de tutoría se tenga la cualificación objeto de la misma además de formación pedagógica. La definición de los contenidos de esta formación es responsabilidad de la administración general, y no debería exigir títulos académicos para el acceso (actualmente existe un Certificado de Profesionalidad de 'Docencia de la Formación para el Empleo', en el que se incluye un módulo denominado "*Impartición y tutorización de acciones formativas para el empleo*" que podría, en su caso, adaptarse).
- Compromiso con la financiación de la formación en la empresa.
- Informe preceptivo y consulta a la RLT sobre los acuerdos o convenios de formación dual antes de la incorporación de las personas en formación, con el fin de



que pueda realizar el seguimiento de la formación y la representación de sus derechos laborales.

- La RLT podrá solicitar, si así lo considera, reunirse con la persona responsable de la tutoría en el centro de formación.

Para garantizar el cumplimiento de los requisitos de calidad las administraciones establecerán un registro de empresas colaboradoras con los centros de formación.

#### **4.2 Para los centros de formación**

- La competencia de supervisión del proceso de enseñanza-aprendizaje debe recaer en los centros públicos.
- La implantación de una formación profesional en alternancia de calidad requiere contar con plantillas suficientes para disponer de horas y medios a dedicar a la colaboración con los centros de trabajo (tutorías, coordinación, visitas, entrevistas al alumnado, contacto telemático).
- Desarrollo de la formación pedagógica para las tutorías en la empresa.

#### **4.3 Para el proyecto formativo**

- En función de la duración del programa formativo se establecerá la estancia mínima en el centro de formación antes de iniciar la alternancia con el centro de trabajo.
- En los programas de ámbito educativo la alternancia con el centro de trabajo se iniciará, como mínimo, a partir del primer semestre o el primer año en el centro de formación, de acuerdo a las características del ciclo formativo y del entorno productivo. En todo caso se garantizará la realización del módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL).
- Considerando la diversidad sectorial y características de la oferta de formación profesional derivada de aquella, y reconociendo la autonomía y experiencia de los centros de formación y el profesorado, la alternancia podrá ser diaria, semanal, o con cualquier otra periodicidad, hasta un máximo de tres meses de estancia en el centro de trabajo. Se trata de garantizar la coordinación del proceso de enseñanza-aprendizaje entre ambos lugares.
- En el caso de que se mantengan programas de ámbito educativo sin contrato para la formación y el aprendizaje, el aprendizaje en centro de trabajo se realizará a lo largo del curso escolar, y en todo caso no podrá ser superior a las dos semanas en periodo vacacional.
- Los proyectos formativos deben recoger adecuadamente el aprendizaje de los/as trabajadores/as-aprendices en el centro de trabajo. Ello supone detallar las realizaciones profesionales (vinculadas a unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones) y funciones que desarrollarán, la calendarización de las mismas, los/as trabajadores/as que ejercerán la labor de tutoría y la de instrucción, los criterios y pautas de evaluación del aprendizaje en la empresa para la obtención de la titulación, y los sistemas de supervisión y control del propio plan.
- La extensión de la duración del proyecto, añadiendo formación específica de la empresa, se realizaría únicamente en el caso en que exista compromiso de integración posterior del trabajador en formación en la empresa (conversión del contrato para la formación en contrato indefinido).
- La participación de la empresa en la selección de las personas en formación se realizará a partir de los criterios establecidos por la administración o el centro de formación.
- Dado el tejido productivo en nuestro país, constituido en su mayor parte por PYMEs, y con el fin de poder responder a los requerimientos de cualificación de títulos y certificados, el aprendizaje en el centro de trabajo podría realizarse en empresas distintas, mediante su agrupación para el desarrollo del proyecto formativo. Para estas situaciones se podrá establecer una tutoría compartida,



considerando el papel reconocido a la negociación colectiva en el ámbito del derecho a la formación, así como en el marco de la formación para el empleo (Ley 30/2015, Art. 26).

- La formación que deba realizarse en el centro de formación tendrá carácter presencial o semipresencial, adaptándose a las características y recursos del territorio y a los perfiles profesionales objeto de la formación.

#### **4.4 Para la evaluación de la formación**

- Para la evaluación se tendrán en consideración los informes realizados por la persona responsable de tutoría y/o formación en el centro de trabajo. Existirá la posibilidad de que el centro formativo, o autoridad pública, realice pruebas para verificar el aprendizaje realizado en el centro de trabajo y su calificación por parte del tutor/a y formador/a de empresa.

#### **4.5 Para el profesorado del centro**

- Responsable de la coordinación del programa de formación entre centro y empresa.
- Responsable del seguimiento y evaluación de la formación en la empresa, considerando los informes de la persona responsable de la tutoría en ésta última.

### **5. Diálogo social y gobierno de la FP Dual**

La reforma de la formación profesional dual forma parte de los temas a abordar en el marco del diálogo social confederal, con el fin de que no se convierta en una fórmula de discriminación (ej: fp *'de excelencia'*) y/o una vía más de devaluación del empleo. Al situarse en el marco de los derechos de formación en el trabajo su desarrollo debe dirigirse a la mejora de la cualificación de sus destinatarios, e implica el reconocimiento de los derechos de la representación legal de trabajadores/as y de la negociación colectiva.

Los criterios sobre inversión pública en estos programas, distribución de fondos, incentivos y bonificaciones a las empresas por su participación en la formación deberían formar parte de la negociación, especialmente en todo lo relacionado con el contrato para la formación y el aprendizaje.

El diálogo tripartito debe garantizarse en los ámbitos sectorial y territorial. Es en ellos donde puede valorarse qué actividades, en función de distintos indicadores (calidad del tejido productivo, demanda de empleo, políticas de inversión públicas, innovación...), pueden acoger con ciertas garantías a personas en formación, tanto por la calidad de los aprendizajes que puedan aportar como por la proyección laboral.

La planificación de la oferta (pública y privada), criterios de acceso, implantación, seguimiento, control, y evaluación en función de resultados esperados, corresponde hacerla en los ámbitos estatal y autonómico, con la participación de las organizaciones sindicales y empresariales (órganos con participación tripartita).

El Consejo General de Formación Profesional, órgano tripartito consultivo, es competente en el seguimiento del desarrollo del conjunto de la formación profesional. La actividad de este órgano en los últimos años ha sido mínima, debe recuperarse y revisar si sus funciones y mandato, entre ellas la elaboración de los planes de formación profesional que impliquen a todas las administraciones, así como su evaluación. La FPD se encuentra en el campo de acción común a las administraciones educativa y laboral y las organizaciones sindicales y empresariales. El CGFP Debería contar con mayores recursos técnicos, a través de su Secretaría y del propio Instituto Nacional de Cualificaciones, para poder realizar un mejor trabajo conjunto en relación a la formación profesional.

## 6. ¿Qué papel debe jugar CCOO en el desarrollo de la FP dual?

- Participación a nivel sectorial en la implantación de la formación dual: actividades prioritarias por proyección de empleo, vinculadas a inversiones para cambio de modelo productivo, etc
- Integrar en la negociación colectiva el desarrollo de la formación dual: ocupaciones objeto del contrato para la formación, seguimiento de la formación en el centro de trabajo, responsabilidad, reconocimiento y retribución de las actividades de tutoría.
- Requerir el seguimiento y la evaluación de la implantación de la FPD en los órganos competentes (CGFP y autonómicos...), así como a través del Consejo Social en los Centros Integrados de Formación Profesional que promueven estos programas.
- Difundir y formar a sus delegados/as sindicales para la protección de los derechos de las personas en formación y de los trabajadores.
- En el ámbito educativo abrir espacios de encuentro y acuerdos para afianzar la difusión de contenidos referidos a los derechos de los y las trabajadores, tanto en los centros de enseñanza de formación profesional como en las universidades.

## III ¿Cómo mejorar el conjunto de la formación profesional?

Para CCOO en el ámbito de la formación profesional se entrecruzan derechos con objetivos de la producción, de la economía y del desarrollo social en sentido amplio. Las demandas a los sistemas de formación no parten exclusivamente de los intereses 'del mercado'; baste con recordar que toda la regulación que tiene que ver con la salud laboral, la protección medioambiental, la no discriminación, por hablar de la más transversal, y que se traslada a los programas de formación, tiene su origen en demandas y movilizaciones sociales. Sabemos que, en estas cuestiones, son muchas las empresas que van por detrás de lo que exige la normativa y recoge la formación.

Pero si nos centramos en la adaptación de la formación profesional a los perfiles profesionales que demanda el sistema productivo, hay que recordar también que las reformas de los años 90 adoptaron el enfoque de integración de teoría y práctica, en base a perfiles de competencia (resultados de la formación), al que responde el currículum de los títulos del sistema educativo y los certificados de profesionalidad en la formación para el empleo. Además, unos y otros incluyen prácticas en centro de trabajo, que se realizan habitualmente al finalizar la formación. Frente a la FPD que entendemos como alternancia a lo largo de todo el proceso formativo, la oferta ordinaria puede considerarse como en alternancia 'segmentada', al concentrarse la formación en la empresa en un único periodo.

Sin embargo la actualización de Títulos y certificados de profesionalidad no se realizó hasta 15 años después, a partir de la publicación de la Ley 5/2002 de las Cualificaciones y la Formación Profesional, que establece el Sistema Nacional de Cualificaciones, cuyo eje es el Catálogo de Cualificaciones, donde se recogen los perfiles profesionales a partir de los que se elaboran los títulos y certificados actualmente. Y una vez diseñados los currículums hay que implantar la oferta, y éste proceso está siendo muy desigual.

Nos atrevemos a decir por tanto que, además de mejorar los procesos de actualización de la formación, lo que hay es una falta de inversión acumulada en instalaciones y formación del profesorado, lo que no ha facilitado el despliegue adecuado de la oferta, tanto en el sistema educativo como en la formación para el empleo.



En el año 2011, en un informe<sup>8</sup> sobre diagnóstico de la oferta en relación a las demandas sectoriales, el Ministerio de Educación señalaba la urgencia de incrementar la matrícula, sólo en el ámbito educativo, en unas 200.000 plazas, fundamentalmente en los Ciclos de FP de Grado Medio. Siete cursos después (2016/17) ese número ha quedado en menos de 40.000.

Por otra parte la regulación actual y la concepción y diseño de Títulos y Certificados permite mejorar la oferta en contenido y flexibilidad (oferta modular-parcial), también su integración en los centros de FP, lo que facilitaría la creación de itinerarios dirigidos a personas en activo. La difícil cooperación entre las administraciones educativa y laboral, a pesar de que ambas comparten la responsabilidad y competencia de garantizar el derecho a la formación y la cualificación de la población activa, ha imposibilitado el desarrollo de una formación más accesible.

La escasa participación de la red de centros públicos de FP (que son el 69% en el ámbito educativo) en relación a la oferta de certificados de profesionalidad, y la falta de desarrollo de los Centros Integrados en algunas CCAA son expresión de ese desencuentro.

Las políticas activas supeditan la calidad de la formación de los programas a los objetivos de inserción, contradiciendo con ello el discurso del objetivo de mejora de la '*empleabilidad*' del/la joven o del/la desempleado/a. Ese objetivo no es compatible con la práctica generalizada en los Servicios Públicos de Empleo de ofrecer módulos sueltos a las personas desempleadas, sin asegurar la posibilidad de que cualquier desempleado o desempleada pueda completar un certificado de profesionalidad o un título de FP en su caso. Esto puede ayudar a mantener cifras de participación a corto plazo, pero devalúa la extensión y la consideración social y profesional de los certificados de profesionalidad, y del Sistema de Formación para el Empleo en su conjunto.

La dificultad de integración se encuentra por otra parte en las distintas formas de ejecución de los presupuestos en cada uno de los sistemas de formación, el educativo y el laboral. En el sistema de formación de ámbito laboral, la distribución de la mayor parte de los fondos a través de convocatorias anuales de subvenciones fragmentarias en concurrencia competitiva, ha hecho imposible la implantación de una oferta estable; los esfuerzos y los escasos recursos de los Servicios Públicos de Empleo se centran de manera prioritaria en el control económico, con escaso seguimiento y evaluación de los resultados.

Sin un cambio en la concepción de las políticas activas, incluida la formación, en la que se incremente la inversión y cobren relevancia la red de centros y los recursos públicos para ampliar la oferta, la Administración Laboral continuará siendo rehén de su modelo de recogida y distribución de fondos, con el que la integración se hace prácticamente imposible.

La mejora de la oferta pública (que no contradice la participación de los centros privados en la impartición de formación), requiere un mayor liderazgo en la definición de los objetivos de cualificación en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales.

El incremento de la oferta de FP (territorializada y planificada) en todos los centros públicos, incluidos los Centros de Personas Adultas, o lo que se ha venido a llamar '*enseñanzas de segunda oportunidad*' sería una medida mucho más eficaz para reducir las tasas de AET y mejorar la formación de la población. Una vez fuera de la

---

<sup>8</sup><https://www.mecd.gob.es/dctm/ministerio/horizontales/prensa/documentos/2011/10/mapafpinformeCompleto?documentId=0901e72b80fa19b2>



formación inicial y con condiciones de inserción laboral precarias, que hacen difícil el acceso a la formación en la empresa, hay que recuperar el papel de los servicios públicos en la garantía de los derechos de formación en el ámbito laboral.

Relacionado con lo anterior está el necesario impulso a lo previsto en el artículo 6 del RD 1558/2005 *que regula los requisitos básicos de los Centros Integrados de FP*, que entre sus funciones recoge:

- b) Desarrollar vínculos con el sistema productivo del entorno (sectorial, comarcal o local), en los ámbitos siguientes: formación del personal docente, formación de alumnos en centros de trabajo y la realización de otras prácticas profesionales, orientación profesional y participación de profesionales del sistema productivo en la impartición de docencia. Asimismo, y en este contexto, colaborar en la detección de las necesidades de cualificación y en el desarrollo de la formación permanente de los trabajadores.*

Para poder impulsar estas funciones es necesario así mismo redefinir el papel de los interlocutores sociales en los Consejos Sociales con el objetivo de que puedan conectar las necesidades de trabajadores/as y empresas con los recursos de los centros de formación.

Más allá de la iniciativa de los propios centros sería de especial utilidad la creación de un departamento en la administración que integrara las distintas posibilidades y fórmulas de colaboración con las empresas públicas y privadas, para la realización de la alternancia en FPD y para el conjunto de prácticas previstas en la legislación.

La ley 5/2002 *de Cualificaciones y Formación Profesional* al establecer el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) reguló instrumentos para la actuación conjunta de las administraciones educativa y laboral. CCOO hemos planteado en muchas ocasiones la necesidad de evaluar su desarrollo en el marco del Consejo General de FP y valorar las posibles reformas. La aprobación y desarrollo de esta Ley sustituyó en alguna medida lo que habían sido los Planes de Formación que se elaboraron en los años 90 y que convocaban el acuerdo tripartito.

Además de la definición conjunta de perfiles profesionales y la posibilidad de integrar la oferta de formación esta Ley estableció el reconocimiento y acreditación de la experiencia laboral y la necesaria integración de los sistemas de orientación profesional. El desarrollo de los procesos de reconocimiento ha puesto en evidencia la necesidad de reformar la normativa correspondiente para facilitar el acceso a la propia acreditación y en su caso a la formación.

Es necesario recuperar esta herramienta de política de formación y establecer los objetivos comunes, instrumentos y recursos financieros (estatales y europeos) hoy dispersos en multitud de programas. Recuperar una visión y acción sobre el conjunto de la formación profesional, en el marco del diálogo tripartito, con la finalidad de mejorar el acceso a la cualificación de la población, pero también de vincular ésta al impulso de sectores con proyección de empleo de calidad.

La paradoja de una defensa de la FPD como la mejor fórmula para la adaptación a las necesidades de las empresas, sin compromiso alguno con la calidad del empleo, no puede más que interpretarse como la voluntad de disponer de mano de obra gratuita o a bajo precio. El abuso por parte de muchas empresas de la motivación de los y las jóvenes ante la posibilidad de conseguir un empleo, en un claro símil del palo y la zanahoria, se ha convertido en un grave problema que hay que enfrentar en todos los ámbitos, también desde la formación.



CCOO tiene la responsabilidad de insistir en que la mejora de la cualificación de la población, al margen del contexto productivo y de desarrollo, no genera empleo. Tenemos que exigir que la mejora de la oferta se vincule a inversiones públicas a todos los niveles en sectores sostenibles, a empresas comprometidas con su entorno y arraigadas localmente, que propicie el desarrollo personal y profesional, la recualificación y mejora de los niveles de formación, la participación social, etc....

La formación profesional tendrá un impacto positivo en la mejora del modelo productivo sólo si se combina con otras iniciativas políticas, como son las políticas industriales (especialmente el impulso a la protección medioambiental), las reformas fiscal y financiera, la mejora de la protección social, etc. Reformas que deben acordarse en el marco del diálogo social<sup>9</sup>.

En definitiva hablar sobre la formación es hablar del empleo que queremos, en qué sectores y en qué condiciones.

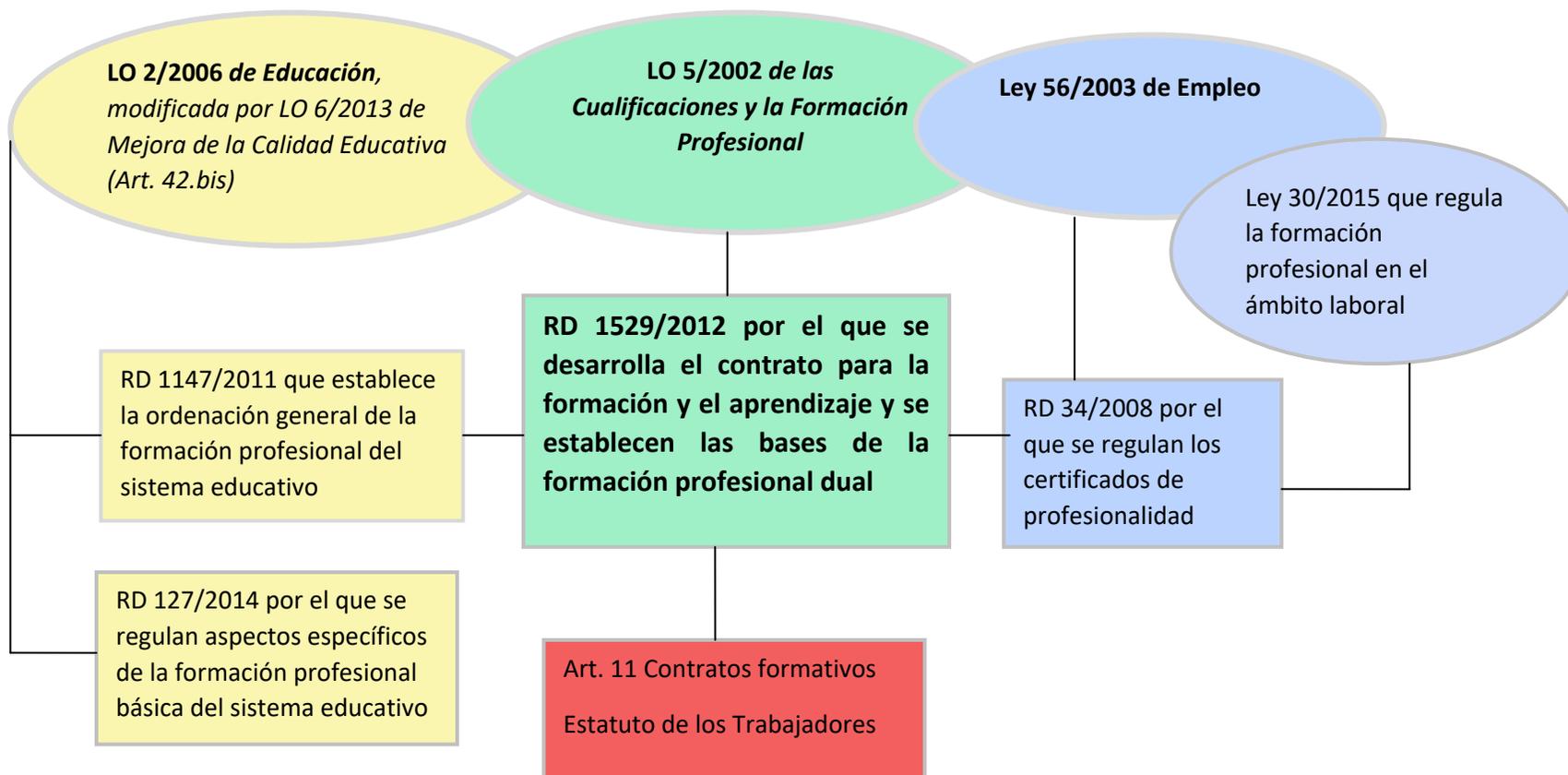
---

<sup>9</sup> [Propuestas para un gran consenso de la sociedad española para superar la actual situación de manera más rápida y equilibrada que permita recuperar el empleo y la protección social](#). Documento presentado por CCOO y UGT al Presidente del Gobierno en Mayo de 2013



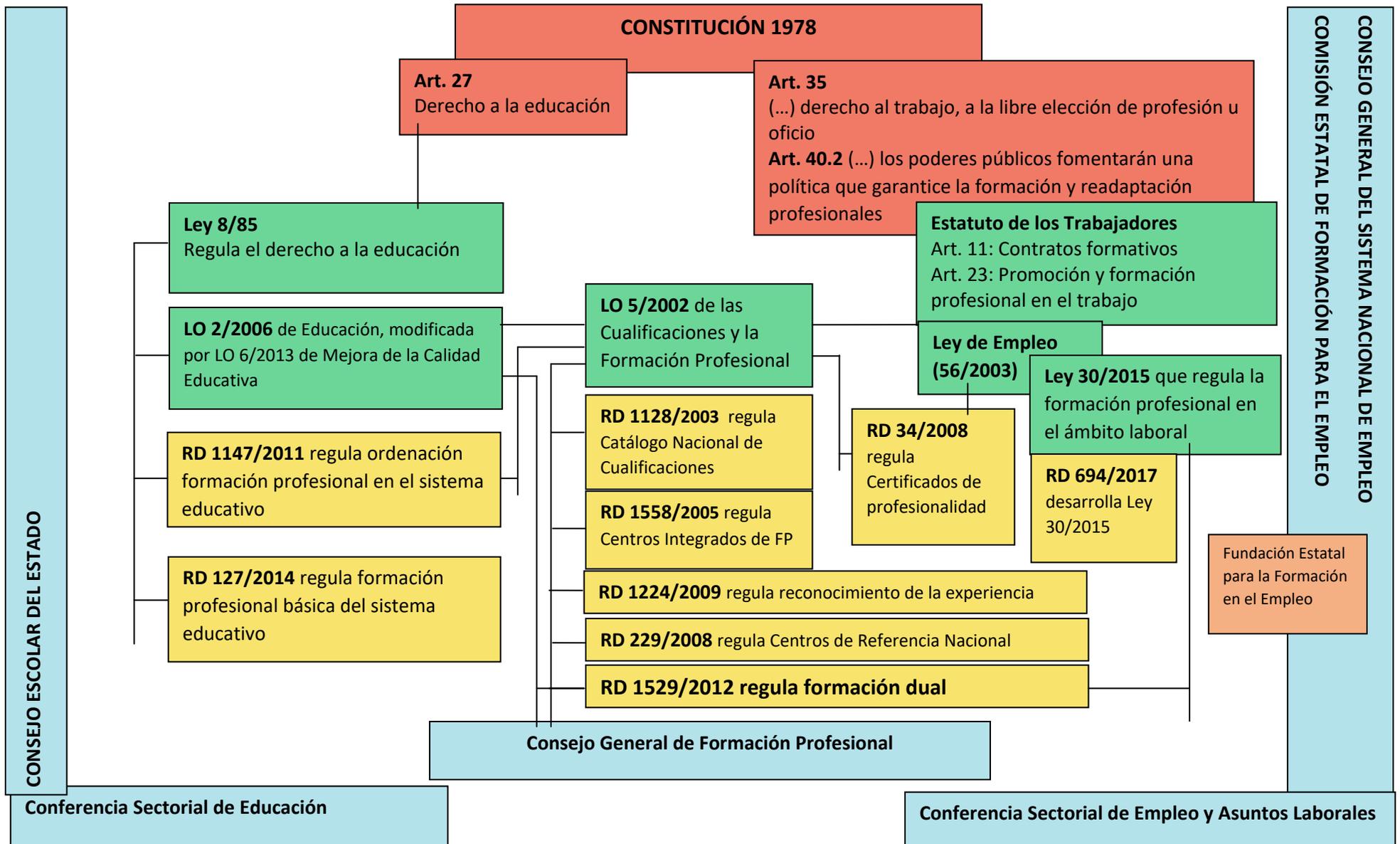
## **Anexo I**

## MARCO NORMATIVO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL





# MARCO NORMATIVO Y GOBERNANZA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL





**Secretaría de Empleo y Cualificación Profesional**