

# LA FP DUAL EN ESPAÑA. UNA REFLEXIÓN CRÍTICA

**Torres Sastre, Gema**

Secretaría Confederal de Formación de CCOO

## RESUMEN

En el año 2012 se publicó el RD que regula la FP dual en España, con el argumento de que esta modalidad de formación es uno de los mejores instrumentos para reducir el abandono educativo y el desempleo entre la población más joven. Este RD incluye bajo esta denominación la formación del contrato de formación y aprendizaje y los programas en el ámbito educativo con prácticas no laborales.

En su momento CCOO cuestionamos que esta regulación fuera la más adecuada al considerar que, en el contexto de precariedad laboral y con las características del actual tejido productivo, estas modalidades de formación venían a sumarse a otras fórmulas de devaluación de la inserción, especialmente la extensión de prácticas no laborales con regulación o sin ella.

No contamos con evaluaciones públicas del impacto del desarrollo de la formación dual en relación a los objetivos declarados, pero la información disponible apunta a que no se está respondiendo a los mismos. Para CCOO la conclusión es que hay que evaluar y revisar esta regulación, que debería hacerse en relación al conjunto de medidas adoptadas para '*facilitar la inserción*' (programas formativos con prácticas no laborales), vinculando todas ellas a los sectores identificados como sostenibles, en definitiva al necesario cambio de modelo productivo.

## PALABRAS CLAVE

Formación dual, abandono educativo, desempleo juvenil, prácticas laborales y no laborales, precariedad laboral, transición justa

## INTRODUCCIÓN

En el texto que compartimos a continuación vamos a recordar en primer lugar la situación de los jóvenes en España en relación a las características de su inserción laboral, considerando el empleo y el tipo de ocupaciones en que se insertan. En segundo lugar haremos una breve valoración de las características de la formación dual en nuestro país y de su implantación de acuerdo a la información disponible.

Con todo lo anterior apuntaremos algunas conclusiones y propuestas sobre las posibilidades de desarrollo de una formación dual de calidad en nuestro país.

### Jóvenes y empleo

El impulso a las reformas en los ámbitos de la educación y la formación desde las políticas europeas se justifican en dos líneas argumentales aparentemente contradictorias, por una parte prevenir el abandono educativo por la necesidad de mejorar los niveles de formación iniciales en un contexto social cada vez más complejo y, por otra, la supuesta inadecuación de los sistemas y las cualificaciones que promueven los sistemas formales, a las demandas productivas y requerimientos del mercado de trabajo, lo que tendría como consecuencia las altas tasas de desempleo, especialmente entre la juventud.

Los mejores indicadores de aquellos países que cuentan con sistemas de formación dual más desarrollados (Alemania, Austria..) en relación al abandono escolar y el empleo entre los jóvenes, ha convertido esta modalidad en referente de las políticas de formación dirigidas a este colectivo. En consecuencia, la Unión Europea decidió la asignación de fondos a programas que promuevan este tipo de formación (aprendizaje en la empresa). Expresión de estas políticas es el programa de Garantía Juvenil, pero no es la única.

Si la experiencia laboral es una vía de acceso privilegiada a la cualificación y al empleo cabe preguntarse por las oportunidades que se están generando a través de la demanda de trabajo, o lo que es lo mismo, de la contratación entre la población menor de 30 años.

Los contratos<sup>1</sup> a menores de 30 años suponen el 33,9% del total de contratos realizados en el 2016, el 57% de ellos se hizo a jóvenes con titulación de ESO o menos, el 92% han sido contratos temporales y un 42% en jornada a tiempo parcial. La rotación es de 2,7 contratos por trabajador.

---

<sup>1</sup> Informe *Mercado de Trabajo de los Jóvenes del 2016*, Observatorio de las Ocupaciones del SEPE

En cuanto a la actividad, en los últimos tres años<sup>2</sup> la creación de empleo la encabezan el sector de Hostelería y otras actividades vinculadas, como el sector de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, incrementándose el número de asalariados en el primero en un 26% y en un 22% en el segundo.

En el cuadro siguiente se recogen las tres ocupaciones donde crece la contratación en el año 2016 y se concentran el mayor número de contratos a las personas menores de 30 años<sup>3</sup>:

**Cuadro 1: Ocupaciones con mayor número de contratos**

| Ocupaciones   | Nº Contratos jóvenes < 30 años |
|---|--------------------------------|
| Camareros asalariados                                     | 1.149.770                      |
| Peones de las industrias manufactureras                   | 484.231                        |
| Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento | 241.057                        |

Fuente: Estadísticas de contratos 2016 del SEPE

La interpretación de las directrices europeas por parte del gobierno del partido popular en clave radicalmente neoliberal, inhibiéndose de cualquier política de impulso a nuevas actividades productivas, viene provocando una escasa diversificación y la concentración del empleo en sectores no sólo de bajo contenido tecnológico, sino con escasa valoración económica y diversidad de conocimiento. Concentración del empleo en actividades económicas no valoradas, y reformas laborales que han precarizado las condiciones de inserción caracterizan el modelo productivo español.

Entre los ejemplos más significativos se encuentra el sector turístico, por su peso en el PIB, y por su crecimiento a lo largo de los últimos años en rentabilidad y empleo...., que no se ha traducido en calidad del empleo, ya que en este sector el 95% de los contratos tienen carácter temporal, y muchos de ellos son contratos formativos<sup>4</sup> y en prácticas. A lo anterior hay que sumar la extensión de las prácticas no laborales, que ha provocado abusos sobre los que los medios de comunicación se hacen eco de manera reiterada.

<sup>2</sup> La información se ha extraído del *Informe de Coyuntura Laboral de Abril de 2017* que realiza, a partir del análisis de la EPA, el Gabinete Económico Confederado de CCOO

<sup>3</sup> Informe *Ocupaciones con tendencia positiva en la contratación, Año 2016-SEPE*

<sup>4</sup> El 22 de junio el diario El País publicó una noticia sobre la sanción de la Inspección de Trabajo a una empresa por contratos de formación abusivos [http://economia.elpais.com/economia/2017/06/22/actualidad/1498153929\\_094267.html](http://economia.elpais.com/economia/2017/06/22/actualidad/1498153929_094267.html)

## La Formación Profesional Dual en España. Implantación

El 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*, establece dos diferentes trayectorias formativas, la del sistema educativo en la que los jóvenes cursan ciclos de FP con prácticas no laborales 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. A su vez establece cinco modalidades de desarrollo de la formación, dependiendo del papel que asuman el centro de formación y la empresa.

Previamente, con la reforma laboral del 2012<sup>5</sup>, se había modificado el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores por el que se establece el contrato de formación y aprendizaje. Los cambios introducidos afectaron a los siguientes aspectos:

- se aumentó el límite de edad hasta los 30 años
- se incrementó su posible duración (hasta los 3 años) sin vincularla a la extensión de la formación
- se permitió la realización de contratos sucesivos en la misma empresa para ocupaciones distintas
- se abrió el contrato a personas ya tituladas para el acceso a una ocupación distinta (compitiendo a la baja con el contrato en prácticas, que regulaba precisamente la inserción de las personas tituladas)
- se redujo el número de horas de formación en el centro en el segundo y tercer año
- se eliminó la obligación de realizar la Enseñanza Secundaria Obligatoria cuando la persona contratada no contara con ese nivel educativo

Es decir, se introdujeron cambios que no iban dirigidos a garantizar la cualificación de jóvenes no cualificados ni mejorar la calidad de la inserción de los ya cualificados...

El RD 1529/2012, al eliminar la limitación del número de contratos de formación vinculada al tamaño de la empresa<sup>6</sup>, profundiza el sentido de los cambios introducidos en el contrato con la reforma laboral.

Al establecer dos trayectorias formativas y con ellas dos tipos de prácticas, laborales cuando la formación se hace con el contrato, y no laborales en los programas del sistema educativo, los derechos laborales y de protección de los jóvenes son distintos, como lo son los derechos de la representación legal de los trabajadores (RLT) con respecto a unas u otras. En el caso del contrato de formación la empresa está obligada

---

<sup>5</sup>Artículo 2.2 de la Ley 3/2012 de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral por el que se modifica el Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores

<sup>6</sup> El R.D. 1529/2012 deroga el R.D. 488/1998 por el que se desarrolló el artículo 11 del ET en materia de contratos formativos

a informar a la RLT del acuerdo<sup>7</sup> o acuerdos suscritos con el centro y/o la persona trabajadora, lo que facilita que se controlen los posibles abusos. En los programas del sistema educativo, al quedar fuera del derecho laboral no se regulan con carácter general derechos sindicales, aunque algunas comunidades autónomas han introducido la obligación de informar a la RLT al desarrollar el RD 1529 en su ámbito (ej. País Vasco)

No contamos con una evaluación pública del desarrollo de la formación dual, pero los informes realizados por el Ministerio de Educación hasta el 2014<sup>8</sup>, así como los datos de contratación del SEPE, nos permiten valorar si va en línea con los objetivos de reducción del abandono escolar y la mejora de la inserción laboral de los y las jóvenes que participan en la misma.

De la información aportada por el Ministerio de Educación llama la atención que en los programas de formación dual, un 72% de los jóvenes que participan en los mismos están realizando algún ciclo superior de formación profesional, es decir, no corresponden al segmento de jóvenes '*en riesgo*' de abandonar la educación, puesto que superaron el nivel de educación postobligatoria que se considera indicador de abandono (bachiller, ciclos de grado medio o nivel equivalente).

En cuanto a las características de las empresas no hay más información que el número de ellas que participan por Comunidad Autónoma, y el dato también es sorprendente. Castilla La Mancha tenía ese curso convenios con 500 empresas, casi tanto como País Vasco, Cataluña, Comunidad Valenciana y Madrid juntas. País Vasco que es la comunidad autónoma con mayor tradición en la formación profesional y cuenta con mayor número de empresas que Castilla La Mancha tenía convenios con 140. Cabe preguntarse cómo se están desarrollando estos programas en una y otras para que se den diferencias tan significativas.

Responsables del Ministerio de Educación han señalado, en distintos foros, que los programas han seguido creciendo hasta alcanzar en el último curso a casi 20.000 jóvenes..., pero no hay datos publicados desde el 2014 sobre evolución de la matrícula, características y condiciones en que se desarrollan estos programas. Lo que sí puede decirse es que, dado que el desarrollo del RD 1529/2012 en lo que afecta a estos programas educativos es competencia autonómica, se ha producido una diversidad de situaciones, especialmente en cuanto a la duración y organización de las prácticas en las empresas y en la existencia o no de ayudas y becas.

---

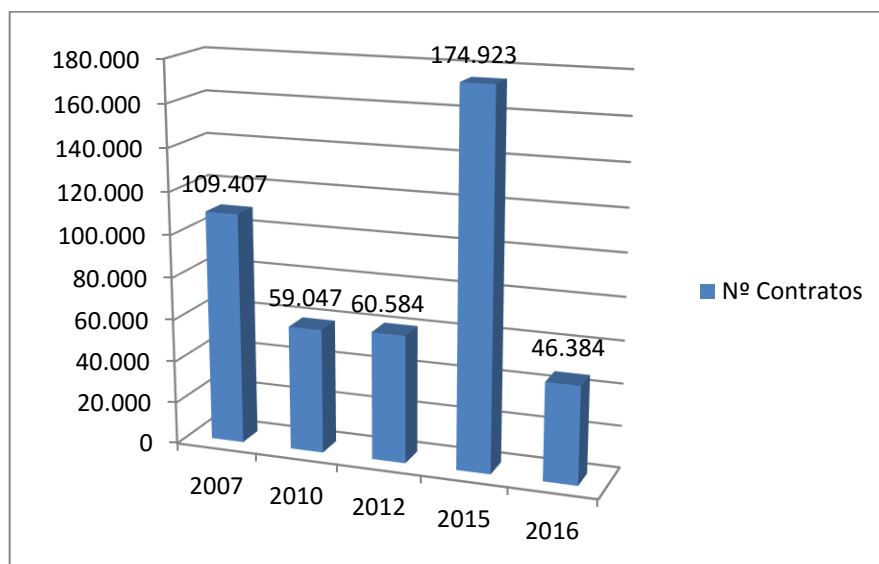
<sup>7</sup> R.D. 1529/2012 Artículo 21.2. *La empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los acuerdos suscritos, indicando, al menos, las personas contratadas para la formación y el aprendizaje, el puesto de trabajo a desempeñar y el contenido de la actividad formativa.*

<sup>8</sup> Informe *Formación Profesional Dual, Seguimiento de Proyectos de Formación Profesional Dual: Curso 2013-2014*, Subdirección General de Orientación y Formación Profesional, disponible en web TodoFP

En cuanto a la implantación de la formación dual a través del contrato pueden distinguirse dos momentos. Desde el 2012<sup>9</sup> hasta diciembre del 2015 en que el número de contratos de formación 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), en conjunción 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 ha provocado que vuelva a reducirse su número:

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



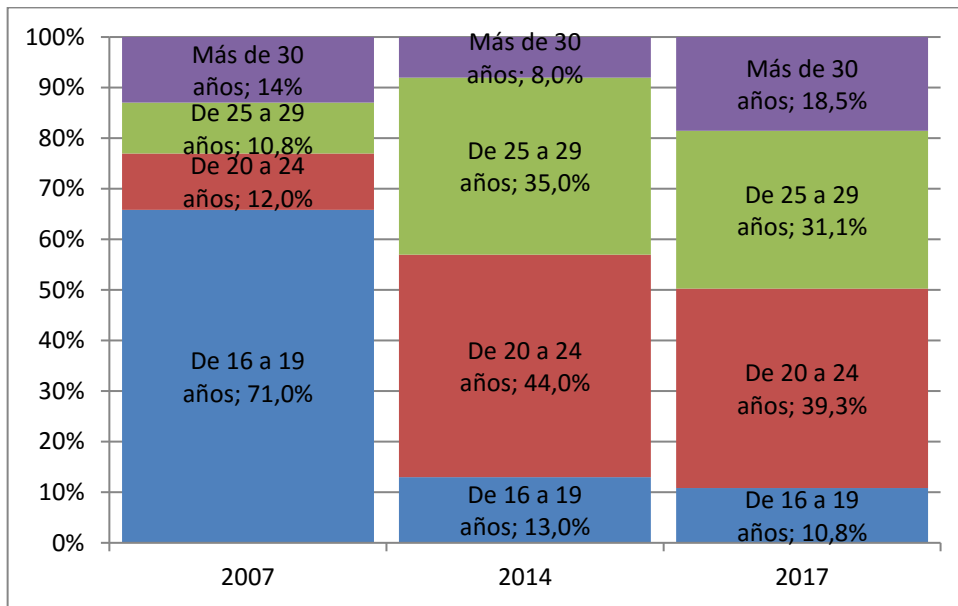
Fuente: Estadísticas contratos varios años SEPE

Si bien puede decirse que el resultado de la reforma en términos cuantitativos fue espectacular al menos hasta el 2015, la evolución en relación al perfil de las personas contratadas, la formación realizada y la inserción no puede considerarse satisfactoria. De la comparación de las características de estos contratos antes y después de la reforma del 2012 se concluye que:

<sup>9</sup> El análisis de la evolución de los contratos hasta el 2014 proviene del informe elaborado por Yolanda Ponce Sanz, Coordinadora de la Asistencia Técnica de CCOO en la Fundación Tripartita. Puede consultarse en <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/8/059303.pdf>

- a) **Disminuye la contratación de jóvenes menores de 24 años**, que han pasado del 83% en el 2007 al 50% en el 2016. En este último año un 18% de las personas contratadas tiene más de 30 años

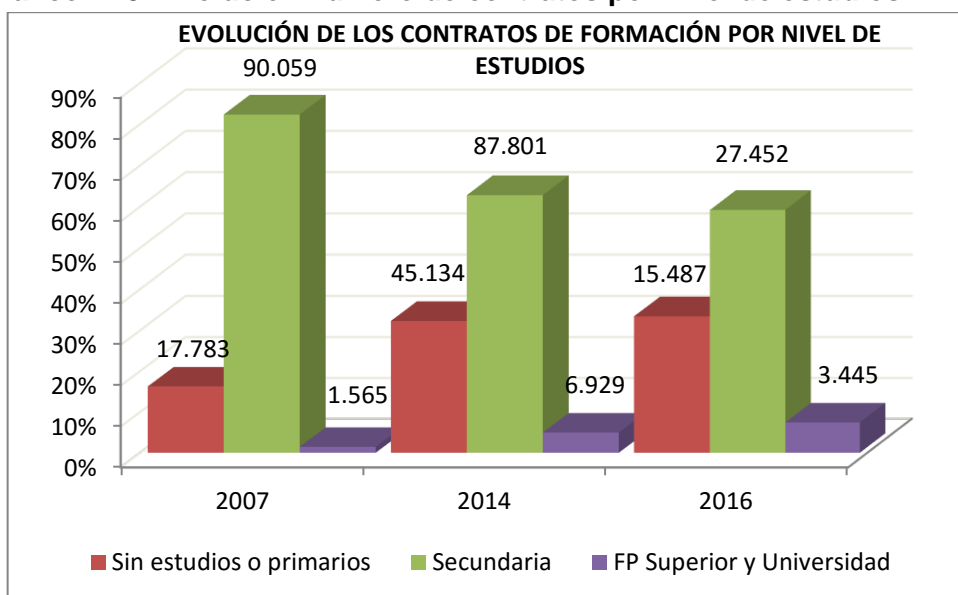
**Gráfico nº 2: Evolución de la edad entre las personas contratadas**



Fuente: Estadísticas contratos varios años SEPE

- b) Se incrementa en términos relativos el número de contratos entre personas con **estudios de nivel superior** y disminuye en los niveles de secundaria obligatoria o postobligatoria

**Gráfico nº 3: Evolución número de contratos por nivel de estudios**



Fuente: Estadísticas contratos 2016 SEPE

- c) La mayor parte de los contratos **se realizan en micropymes (+70%)**, situación que prácticamente no ha variado desde el 2007
- d) En el año 2016, como se ha dicho, los mayores requisitos de la administración en relación a la formación hizo descender el número de contratos, pero **no ha mejorado el nivel de cualificación de las ocupaciones destino de los contratos**:

**Cuadro nº 2 Ocupaciones con mayor número de contratos**

| CNO                                     | Nº de Contratos |            |  |
|---|-----------------|------------|--|
| 52. Dependientes en tiendas y almacenes | 7.927           | 17%        | <b>Si se suman los contratos correspondientes a peones en todos los sectores el 52% se concentran en 6 ocupaciones</b> |
| 51. Servicios de restauración           | 6.439           | 13,8%      |  |
| 95. Peones agrarios                     | 3.489           | 7%         |  |
| 92. Otro personal de limpieza           | 2.693           | 5,8%       |  |
| <b>Nº de Contratos 52+51+95+92</b>      | <b>20.548</b>   | <b>44%</b> |  |
| <b>Total contratos</b>                  | <b>46.384</b>   | <b>100</b> |  |

Fuente: Estadísticas contratos 2016 SEPE

- e) En cuanto a la inserción posterior, entre los años 2012 y 2015 **sólo el 2% de los contratos se convertían en indefinidos**. Este porcentaje se ha incrementado en el **2016 al 23%** (10.893), siendo un 63% de ellos a mayores de 24 años.

En definitiva, la formación dual a través del contrato de formación no está siendo eficaz ni en la reducción del abandono escolar entre los más jóvenes, ni en la mejora de la cualificación a la vista de las ocupaciones destino, ni tampoco de manera significativa en la inserción posterior.

Por tanto, y si nos atenemos a los resultados, la formación dual regulada en nuestro país no está respondiendo a los objetivos declarados.



## ¿Qué formación dual?

Hay evidencia suficiente para señalar que la inserción y la calidad del empleo no tienen que ver sólo con la cualificación de la población, sino más bien con la calidad de las instituciones del mercado de trabajo y del tejido productivo.

Se ha hecho absoluta abstracción de la tradición y el contexto en que se han desarrollado estos sistemas en los países de referencia, y se ha hecho abstracción así mismo de las propias directrices económicas y de mercado de trabajo que se venían imponiendo simultáneamente (políticas '*de austeridad*' y reformas laborales).

Bajo el argumento de dar prioridad a la supuesta lucha contra el desempleo se ha devaluado el derecho a la formación frente a las necesidades de la economía, que en la Estrategia 2020 se reduce al '*mercado*', convirtiéndose la iniciativa privada y la '*empresa*' en lugares privilegiados de la generación de riqueza, conocimiento, saber, innovación...

La '*empresa*' se instituye así no sólo en la principal valedora de las necesidades de cualificación, sino en el mejor lugar de aprendizaje. En el extremo, el contenido de la cualificación se remite al puesto de trabajo específico de cada empresa, concepción harto contradictoria con la caracterización de las sociedades del siglo XXI como sometidas al cambio constante que exige la adaptación permanente de la cualificación, y contradictoria así mismo con las altas tasas de temporalidad y rotación en el trabajo que se produce en nuestro país.

Hay que recordar que en los últimos años, junto con la 'formación dual', se han publicado distintas y variadas regulaciones y convocatorias de programas que observan la realización de prácticas no laborales, y es de dominio público la extensión de prácticas no laborales fuera de cualquier regulación (oferta de becas en empresas públicas y privadas). Con ello los derechos de las personas jóvenes en prácticas varían en función del marco normativo o del programa de financiación.

El debilitamiento de la negociación colectiva y la exclusión de las prácticas no laborales de las funciones de la representación sindical en la empresa, cierra el círculo de la precariedad, agudizando la indefensión y vulnerabilidad de las personas en prácticas.

CCOO llevamos años cuestionando la actual regulación de la formación dual, y señalando la necesidad de revisarla en el contexto del conjunto de prácticas laborales y no laborales que existen en nuestro país y que han precarizado hasta límites insostenibles la inserción de los jóvenes.

Para CCOO la cualificación se construye con una buena educación y formación inicial, unas condiciones de empleo y de trabajo que permitan el desarrollo y la proyección profesional, y en su caso, si es necesario, la readaptación o el cambio a otra actividad, en definitiva en un marco social que garantice el derecho a la formación permanente.

Las reformas realizadas en los ámbitos de la educación y la formación van en contra de este enfoque, y van sobre todo en contra de la igualdad de oportunidades en el acceso a la cualificación, segmentando las mismas<sup>10</sup> en paralelo a la segmentación de las oportunidades de empleo y mercantilizando ambos mundos.

Tanto la Confederación Europea de Sindicatos en su Plan de Inversiones para Europa, como CCOO, llevan años enfrentando este discurso reduccionista y exigiendo un cambio de políticas públicas, que resitúen la calidad del empleo y la igualdad como objetivos prioritarios, ligados al impulso de una transición justa a un modelo productivo sostenible.

Algunas de las medidas que proponemos tendrían un impacto inmediato sobre la mejora de la cualificación:

1) **reducir la temporalidad contractual:** la temporalidad desincentiva la inversión de las empresas en formación o la concentran en aquellos segmentos de trabajadores que se identifican como indispensables para la revalorización del capital, produciéndose la ‘acumulación’ de conocimiento especializado en los que cuentan con una alta formación inicial.

2) **revisar las bonificaciones a la contratación<sup>11</sup>:** en el caso de los contratos de aprendizaje y formación se trataría de establecer requisitos muy selectivos para las bonificaciones, dirigiéndolas a actividades ligadas al cambio de modelo productivo y empresas que cumplan determinados requisitos, tamaño y estabilidad en el empleo, incluida la existencia de representación legal de los trabajadores

3) **fortalecer la negociación colectiva:** es necesario derogar las últimas reformas que han llevado a la preferencia aplicativa del convenio de empresa, debilitando el poder sindical e individualizando las relaciones laborales.

4) **diversificar y mejorar del tejido productivo** (estrategia de país): es esta una de las claves para generar empleo, diversificar la demanda de diferentes perfiles profesionales y la mejora del nivel de formación de la población.

En el ámbito de la Mesa de Empleo y Calidad en el Empleo, abierta recientemente, CCOO y UGT han presentado sus propuestas sindicales que, en sus premisas generales plantean la derogación de las reformas laborales, mejorar salarios, ampliar y mejorar el tejido empresarial, y una serie de medidas específicas con el objetivo de mantener y crear empleo de calidad. La recuperación de los derechos laborales y las

---

<sup>10</sup> Junto a la disminución del gasto público en educación se incrementa el gasto de las familias, según datos de la encuesta de Presupuestos Familiares, en el 2011 el gasto medio por hogar ha disminuido y sin embargo ha aumentado el gasto en formación en todos los niveles educativos, especialmente en FP de Grado Medio.

<sup>11</sup> La Ley 30/2015 por la que se regula el Sistema de Formación para el Empleo, en la Disposición adicional 7ª, señala que se hará un análisis de las bonificaciones a la contratación y reducción a las cotizaciones a la Seguridad Social antes del 31 de mayo de 2016. Habrá que ver si lo hace el nuevo gobierno que surja de las próximas elecciones.

condiciones de empleo debe ir ligada al impulso de una '*transición justa*' a un modelo productivo sostenible en el que ganen peso los sectores que propicien el bienestar general y la sostenibilidad ambiental: educación, sanidad, transporte, gestión de recursos comunes, agroecología, biodiversidad, modelo energético. Se trata de integrar las dimensiones económica, social y mediambiental incentivando este cambio desde las políticas públicas.

Se habla constantemente de la necesidad de que los trabajadores/as se adapten al '*cambio*', a un cambio dirigido por intereses económicos privados, nosotros proponemos la apropiación social de la dirección de los cambios, para que la adaptación sea de la lógica económica a las necesidades sociales. Con este enfoque la formación dual, además de garantizar iguales condiciones de protección y derechos de los y las jóvenes, debería limitarse a aquellos sectores y empresas comprometidos en esa dirección, es decir, todos los incentivos, etc., deberían dirigirse a una adaptación simultánea entre la formación de los y las jóvenes y empresas sostenibles.

---