



Facultad de Educación

**MÁSTER EN FORMACIÓN DEL PROFESORADO DE
EDUCACIÓN SECUNDARIA**

**Retos/oportunidades de la Formación
Profesional dual en España**

**Challenges/opportunities to Dual
Professional Training in Spain**

Autor: Gonzalo Antón González

Especialidad: FP Sector Primario, Industrial y Servicios

Director: María Paz Fernández García

Curso: 2020/2021

Fecha: 01 de septiembre de 2021

Índice

1. Introducción y justificación	6
1.1. Hacia una (trans) Formación Profesional	6
1.2. Contexto socio-económico	8
2. Desarrollo histórico de la FP en España	12
3. Estado de la cuestión y relevancia	14
3.1. Estado de la cuestión y relevancia	14
3.2. ¿Qué propone el anteproyecto?	17
3.3. El modelo vasco - <i>Ikasi eta lan – Hezibi</i>	23
4. Otros países de nuestro entorno	26
4.1. El modelo dual en Alemania - los “ <i>azubi</i> ”	26
4.2. El modelo dual suizo	29
5. Retos y oportunidades	32
5.1. Consejo Económico y Social	34
5.2. Cámara de Comercio de España	40
6. Conclusiones	45
7. Bibliografía	48

Resumen

Muchos de los países de nuestro entorno (UE) han conseguido hacer de la Formación Profesional dual una de las razones de sus satisfactorias tasas de empleo. Este modelo consiste en el que los aprendices se forman en régimen de alternancia, tanto en el centro educativo, como en una empresa. España viene soportando en los últimos años un más que evidente desajuste entre el nivel de formación de sus ciudadanos y las demandas del mercado laboral. Este desequilibrio favorece que los datos de desempleo en nuestro país sean muy preocupantes, más aún si nos fijamos en la tasa de paro juvenil. Esta preocupante situación parece estar causada por la existencia de una serie de problemas estructurales que, con sus inercias, no favorecen que España posea un modelo formativo acorde con las necesidades de su sistema productivo. Existe, por tanto, un evidente desequilibrio entre el nivel de formación y las demandas del mercado laboral. El éxito en la implantación de la FP dual debería ser, sin duda, una de las prioridades estratégicas de las políticas educativas y de formación en nuestro país.

Palabras Clave: FP dual, aprendices, formación, desempleo.

Abstract

Many of the neighboring countries (EU) have managed to make Dual Professional Training one of the reasons for their good employment rates. In this model, apprentices being trained on an alternating basis, both in the educational center and in a company. In recent years, Spain is enduring an evident mismatch between the level of training of its citizens and the demands of the labor market. This imbalance makes the unemployment data in our country very worrying, even more so if we look at the youth unemployment rate. This alarming situation seems to be caused by the existence of a series of structural problems that, with their inertia, do not favor Spain having a training model in accordance with the needs of its production system. Success in the implementation of dual VET should, without a doubt, be one of the strategic priorities of education and training policies in our country.

Keywords: Dual professional training, apprentices, training, unemployment.

1. Introducción y justificación

1.1. Hacia una (trans) formación profesional

De acuerdo con la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y la Formación Profesional, base del ordenamiento en España en materia de FP, el objetivo fundamental de ésta es promover una oferta formativa de calidad que capacite a los distintos destinatarios para ejercer su actividad profesional, de modo que puedan satisfacerse tanto las necesidades individuales como las de los sistemas productivos y del mercado laboral (Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, 2002) . Podríamos decir que tiene, por tanto, al menos, dos grandes desafíos: ofrecer una enseñanza de calidad a sus estudiantes y aumentar las posibilidades de éstos para acceder al mercado de trabajo: y que, si se cumplieran ambas, saldría beneficiado el ciudadano y el empresario.

A su vez, mayoritariamente, existen tres realidades con las que una persona se inscribe en una enseñanza de FP: la que decide encaminar sus pasos hacia la FP sin haber abandonado el sistema educativo, cuyo objetivo es la inserción laboral; el individuo que se encuentra desempleado, cuya meta es la reinserción laboral y, por último, los trabajadores en activo que desean adquirir otras competencias o especializarse en su campo actual, haciendo de su formación un proceso continuo. Estas tres realidades obedecen a un único objetivo: mejorar la propia empleabilidad de los ciudadanos.

Considero importante reparar en que, aunque se puede afirmar que el ser humano es inquieto y curioso por naturaleza, que el afán de conocimiento es uno de los motores que nos ha hecho evolucionar como especie, la aspiración de la FP es, o debería ser en mi opinión, en esencia, formar a futuros profesionales competentes en su sector. Probablemente sea ésta una de las mayores diferencias con respecto a la universidad: su

inexcusable practicidad. Uno puede decidirse a estudiar, por ejemplo, el grado en psicología en una universidad por simple curiosidad y no por querer mejorar su empleabilidad. Por supuesto, esto no quiere decir que no exista aquél que desee matricularse en el grado superior de automoción, únicamente, por ser un apasionado de los vehículos. La diferencia, importante a mi modo de ver, es que dicho grado de automoción debe, además de ofrecer los conocimientos necesarios en la materia, procurar una importancia vital a las salidas profesionales a las que podrá acceder el estudiante en el sector de la fabricación y el mantenimiento de vehículos. Dicho de otro modo: la FP debería lograr que lo que sus estudiantes aprendan sea lo que el mercado de trabajo demanda.

1.2. Contexto socio-económico

Los datos de desempleo en nuestro país son alarmantes. Más aún si nos fijamos en el paro juvenil, aquel que afecta a las personas de menos de 25 años. Tomando como referencia los datos del mes de abril de este mismo año 2021, publicados por Eurostat, España posee, con un 15,4%, la mayor tasa de paro de toda la Unión Europea (euroindicators, 2021), un porcentaje de más del doble de la media de la UE (7,3%). Pero es que, si nos fijamos en el paro juvenil, no es ya que España esté en cabeza, con una tasa del 38%, es que está 20 puntos por encima de la media (17,1%). Y no es que los datos del pasado mes de abril hayan sido especialmente malos. Si reparamos en la media del pasado año 2020, vemos que los datos fueron aún peores: tasa de desempleo del 16,2% y tasa de paro juvenil del 40,8% (euroindicators, 2021). Evidentemente, desde el pasado año estamos padeciendo una pandemia, con todo lo que eso conlleva en términos económicos, pero la pandemia es mundial. También la están padeciendo Alemania, que en 2020 tuvo un 4% de desempleo y un 8% de paro juvenil; o Francia, con 7,8% y un 19,8%, respectivamente (euroindicators, 2021).

Esta preocupante situación parece estar causada por la existencia de una serie de problemas estructurales que, con sus inercias, no favorecen que España posea un modelo formativo acorde con las necesidades de su sistema productivo. Existe, por tanto, un evidente desequilibrio entre el nivel de formación y las demandas del mercado laboral. Por un lado, según datos publicados recientemente por Eurostat, en el año 2019 España, con un 37% de la población ocupada, fue el país de la UE en el que más trabajadores estuvieron sobrecualificados para su puesto de trabajo, es decir poseían una formación superior a la que le exigía su puesto de trabajo (Eurostat, 2021) . Por otro lado, en el presente año 2021 sólo el 25% de la población activa dispone de cualificación intermedia en España y el 35% tiene cualificación baja. Un dato inquietante si tenemos en cuenta las previsiones realizadas por el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), que aseguran que casi el 50% de los trabajos que se demandarán en nuestro país

en el año 2025 requerirán un nivel de cualificación media y solo el 16% un nivel bajo (CEDEFOP, 2019).

Asimismo, según el Foro Económico Mundial (FEM), en lo que se refiere a la formación de la población activa, actualmente España dedica 17 horas anuales de formación por cada trabajador, ocupando así el puesto 61 de 100 países. En Alemania, que ocupa el puesto 10, se invierten 50 horas. Asimismo, según los últimos datos de la última Encuesta de Población Activa, el 46% carece de acreditación profesionalizante, lo que resta valor añadido a las empresas y sitúa a los trabajadores en una situación más vulnerable aún. Por otra parte, sólo el 12% de los jóvenes españoles están matriculados en Formación Profesional, frente al 25% de media en los países pertenecientes a la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) y el 29% en la Unión Europea.

Con estos datos de fondo, el pasado mes de junio se presentó el borrador de la futura Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, texto que, según el ejecutivo, pretende transformar este sistema de formación. *“Queremos que sea de primer nivel, que dé respuesta a las demandas del mercado laboral y responda a los intereses, expectativas y aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida”*, destacó la entonces ministra de Educación y FP, Isabel Celaá. Concretamente, el anteproyecto propone que todos los ciclos formativos de FP pasen a cursarse en la modalidad dual, lo que ocasionaría que se incrementase el tiempo de permanencia de los alumnos en las empresas y la implicación de éstas en la formación y evaluación de los aprendices.

La FP dual es un modelo que tuvo sus primeras experiencias en Alemania, país en el que se estableció formalmente en el año 1969, y que desde entonces se ha situado como referencia de esta modalidad formativa. La diferencia esencial con la FP tradicional es que se realiza en régimen de alternancia entre el centro educativo y la empresa, con un número de horas de estancia en ésta de duración variable dependiendo del país en el que tiene lugar. Actualmente,

solo el 3% del alumnado que cursa FP en España lo hace en esta modalidad, frente al 85% de Suiza o 75% de Alemania (FP dual en otros países, 2018). La formación dual alemana es reconocida por su efectividad y constituye la principal vía de cualificación de su población. Su trabajada fórmula de teoría y práctica logra que el 68% de los aprendices consiga un empleo en la misma empresa en la que se ha formado (FP dual en otros países, 2018).

Igualmente, el modelo dual suizo se caracteriza también por una elevada implicación de su tejido productivo y de los poderes públicos. Aproximadamente un 30% de las empresas participan acogiendo aprendices y todos los gobiernos regionales (cantones) promocionan activamente el modelo. Esta conjunción de esfuerzos, junto a una gran variedad de pasarelas educativas facilitadas por el sistema, genera que dos tercios de los jóvenes suizos opten por un itinerario de FP dual. Este sistema está totalmente integrado en su cultura empresarial; acoger aprendices se considera un deber y las empresas entienden este rol como una alianza con el sector público para capacitar la futura fuerza de trabajo del país. Las empresas, además de acoger aprendices, participan activamente en la definición de contenidos de los títulos y de los conocimientos mínimos a adquirir para obtener el certificado en alguna de las más de 250 titulaciones disponibles. Aproximadamente, el 90% de la oferta formativa de FP de Suiza es dual.

No fue hasta el año 2012 cuando la FP dual se instaló en España, 43 años después que Alemania. Como decíamos, actualmente solo el 3% del alumnado que hace FP en España lo hace en modalidad dual, frente al 85% de Suiza o 75% de Alemania. Además, mientras que en otros países europeos el porcentaje de horas que dedican a formación en empresa oscilan entre el 60% y el 75%, en España el tiempo dedicado va desde el 33% al 50%, en función de la Comunidad Autónoma. Sumemos, pues, otra dificultad a la ecuación: cada comunidad organiza su modelo como cree conveniente, lo que dificulta más aún el movimiento de los futuros trabajadores al mercado de trabajo en las distintas comunidades. A pesar de todo, podría decirse que el auge de la FP Dual es una

realidad, ya que, según datos del Ministerio de Educación, en el curso 2017/2018, el número de matriculados fue 22.586, cinco veces más que en 2012 (MEFP, 2019)

2. Desarrollo histórico de la FP en España

Etimológicamente el término aprendiz proviene del latín *aprehendere* “*apoderarse*”. Nuestra forma actual es una variante registrada por primera vez en 1535 proveniente, a su vez, del término del francés antiguo de finales del siglo XIII “*aprentiz*”. Su desarrollo etimológico está ligado a la figura del joven que entraba de ayudante en un taller artesano para “*apoderarse*” de los conocimientos del maestro, alcanzando así su grado profesional (Bejarano & Díaz, 2006). En realidad, el sistema es tan antiguo como el propio trabajo. Ahora bien, el modelo necesita, lógicamente, de un reajuste acorde a los tiempos actuales.

En la segunda mitad del siglo XIX y la primera del siglo XX surgieron en España las primeras escuelas formativas ligadas a las grandes empresas, organizadas ya entonces con una formación en régimen de alternancia entre teoría y práctica. Las empresas más importantes de entonces impulsaron una destacada actividad formativa enfocada a potenciales aprendices. Las escuelas organizadas por las empresas, como es el caso de las Reales Fábricas, Altos Hornos de Vizcaya, Duro Felguera o General Eléctrica Española, por citar algunos de los casos más importantes, se convirtieron en un gran vivero de profesionales de la España de la época, ya que satisfacían una necesidad que el sistema público no era capaz de atender (Bejarano & Díaz, 2006).

Fue en 1924, con el Estatuto de Enseñanza Industrial, cuando comienza la Formación Profesional en un contexto educativo. Seguidamente, en 1928, el por entonces Ministerio de Trabajo y Previsión redactó el Estatuto de FP, clasificándose la formación en cuatro niveles: obreros, maestros y artesanos, ayudantes de ingenieros e ingenieros. Tras finalizar la guerra civil, se promulgan dos leyes para regular la FP: la Ley de Bases de Enseñanza Media y Profesional, del año 1949, que supone la creación de los Institutos Laborales y el denominado Bachillerato Laboral en las especialidades Industrial, Marítimo-pesquera y

Agrícola; y la Ley de FP Industrial del año 1955, que presentaba tres niveles: pre-aprendizaje, aprendizaje industrial y maestría industrial (Pareja, 2005).

Ya en 1974, a través de un decreto se desarrolla una nueva organización de la FP, que ordena ésta en tres grados (I, II y III), aunque el nivel III no llegó a tener desarrollo. A la FP de primer grado se accedía sin necesidad de disponer del título de Graduado Escolar y tenía una duración de dos cursos. A la de segundo grado se accedía desde la de primer grado o con dos cursos aprobados del BUP y constaba de tres cursos. Llegado el año 1990, la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) organizó una FP de Base, que incluía contenidos en diferentes áreas y especialmente del área de Tecnología, y una FP Específica articulada en ciclos de corta duración, que se denominaron ciclos de grado Medio y Superior. Los niveles de formación para quien no obtuviese titulación se realizaban mediante los Programas de Garantía Social (Merino & García, 2006)

La Ley Orgánica de Educación (LOE) de 2006 apenas modificó la estructura de la LOGSE aunque incorporó algunas variaciones en los contenidos de los ciclos formativos. Por fin en noviembre de 2012, el Real Decreto 1529/2012 estableció las bases de la FP dual en España. En el año 2013, la LOMCE (Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa) incorporó la FP Básica, que permite el acceso a los ciclos formativos de grado medio. En 2020, la LOMLOE (Ley Orgánica de Modificación de la LOE) elimina requisitos de edad para acceder a la FP e incluye programas de "segunda oportunidad" para alumnos sin título de la ESO, lo que permite el acceso a cualquier enseñanza postobligatoria (Pareja, 2005).

3. Estado de la cuestión y relevancia del tema

3.1. Situación actual en nuestro país

Podríamos decir que a la FP la componen acciones formativas que capacitan al ciudadano para el desempeño adecuado de las diferentes profesiones y el posterior acceso al empleo. Se caracteriza especialmente por su proximidad a la realidad del mercado de trabajo y por dar respuesta a parte de la demanda de personal cualificado especializado en los distintos sectores profesionales. Aunque, como he explicado en el anterior apartado, puede hablarse de FP en España desde mucho tiempo atrás, podríamos decir que el sistema actual comenzó en el año 1990 con la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE), documento que sentó las bases del modelo que conocemos hoy en día.

Actualmente, la FP mantiene tres niveles: la FP Básica (FPB), constituida por ciclos formativos con una duración de dos años académicos, destinados a personas que no han conseguido terminar satisfactoriamente la ESO (Educación Secundaria Obligatoria) y desean continuar sus estudios hacia un campo de la FP. La FP Básica, que sustituye a lo que previamente se calificaba como PCPI (Programas de Cualificación Profesional Inicial) forma parte de la educación obligatoria y gratuita.

En el siguiente nivel, los ciclos formativos de grado medio (CFGM), normalmente los estudiantes acceden después de haber obtenido el título de la ESO, o bien mediante una prueba para la cual es necesario tener, al menos, 17 años. Cuando el alumno consigue aprobar los módulos correspondientes a su ciclo formativo, realizará la denominada Formación en Centros de Trabajo (FCT). Este módulo obligatorio tendrá una duración que podrá oscilar entre 380 y 410 horas, realizándose entre los meses de marzo y junio, en el caso de haber aprobado todos los módulos previamente. En caso contrario, deben examinarse, de nuevo, en junio y, si aprueban dichos módulos, podrán hacer las prácticas entre septiembre y diciembre, periodo también utilizado para quienes hayan

suspendido las FCT de marzo a junio. Si el estudiante consigue finalizar estos estudios se obtiene el título de Técnico en la titulación correspondiente.

Por último, para cursar un ciclo formativo de grado superior (CFGS), las opciones más comunes son acceder tras haber obtenido el título de Bachillerato, hacer una prueba para la que es necesario tener, al menos, 19 años, o bien tener 18 años y poseer un título de grado medio relacionado con aquel al que se desea acceder. Una vez se terminan estos estudios se obtiene el título de Técnico Superior en la correspondiente titulación, lo que posibilita que el estudiante pueda acceder a la universidad sin necesidad de hacer una prueba de acceso.

La FP oferta actualmente más de 150 ciclos formativos que están agrupados en 26 familias profesionales, correspondiendo cada una con un sector concreto de actividad y que tiene como objetivo incluir en su formación los contenidos teóricos y prácticos adecuados a los diversos campos profesionales.

Como explicaba en la introducción, la aparición de la FP Dual en España es aún reciente. Surgió en el año 2012, en un contexto dramático caracterizado por unas tasas elevadas de absentismo, abandono y fracaso escolar y unos niveles de desempleo sin precedentes, tanto a nivel general como en la población juvenil. Y es que, en aquel año el número de desempleados llegó a superar los seis millones, un 26,1% de la población activa, la cifra más alta a la que ha llegado nuestro país en toda la democracia; la tasa de desempleo juvenil fue del 55,7% (INE, 2013). El ya entonces desajuste entre oferta y demanda de trabajo, con más titulados universitarios de los que el mercado podía absorber, y la falta de mano de obra suficientemente cualificada y orientada a sectores tecnológicos. De este contexto y del análisis de casos de éxito del sistema dual en Centroeuropa (Alemania, Austria, Suiza, etc.), donde hasta un 70% de los jóvenes que cursan FP sigue estudios bajo la modalidad de alternancia centro educativo-empresa, surgió entonces el modelo español de la FP Dual (FP dual en otros países, 2018).

A pesar de que el modelo español de FP dual no ha cumplido siquiera sus primeros diez años de andadura, se puede afirmar que su evolución es bastante favorable. En 2013 participaron del modelo 4292 estudiantes, 513 empresas y 173 centros educativos, cifras que han ido aumentando curso tras curso. En el curso 2019/2020 fueron 32.919 los aprendices que se matricularon en esta modalidad (19.988 lo hicieron en un Grado Superior, 12.087 en un Grado Medio y 844 en FP Básica) y 1147 los centros educativos que ofertaron ciclos de FP dual (Bankia, 2021).

3.2. ¿Qué propone el anteproyecto de la futura ley?

El anteproyecto presentado el pasado mes de junio por el Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP), que tiene la ambición de transformar la FP en nuestro país, promete establecer un sistema único, modular y flexible, dirigida por primera vez a estudiantes y trabajadores (tanto empleados como desempleados) y ordenada en itinerarios formativos que permiten la progresión a través de cinco grados ascendentes:

- Grado A: Acreditación parcial de competencias
- Grado B: Certificado de Competencia Profesional
- Grado C: Certificado Profesional
- Grado D: Ciclos Formativos (Grado Básico, Grado Medio y Grado Superior)
- Grado E: Cursos de especialización (Título de Especialista y Máster Profesional)

La nueva regulación facilitará, según el ejecutivo, el acceso a formaciones de diferente duración y distinto volumen de aprendizaje, las cuales incluyen, por vez primera, las llamadas “*microformaciones*” (Grado A) o acreditaciones parciales de competencias, hasta alcanzar los títulos y cursos de mayor especialización (Grados D y E). Con esta nueva estructura, el ejecutivo desea ofrecer a cada persona la posibilidad de diseñar y configurar itinerarios propios adaptados a sus expectativas profesionales, sus circunstancias personales o sus necesidades laborales. Aseguran que, con este esquema, toda la formación tendrá validez académica y profesional.

El nuevo modelo, afirmó la entonces ministra Celaá en la presentación del borrador, “*se sustenta en la participación, la corresponsabilidad pública y privada, la estrecha vinculación entre los centros de formación y las empresas, la conexión de la oferta con la realidad laboral, la innovación, la investigación aplicada o el emprendimiento*”. Se pretende con esta transformación dar respuesta a la vez a diversos problemas estructurales que existen en nuestro

país, especialmente al desequilibrio entre el nivel de formación y las necesidades del mercado laboral. Actualmente, en este mismo año 2021, solo el 25% de la población activa en España dispone de cualificación intermedia y el 35% tiene cualificación baja. Sin embargo, todo parece indicar que en cuatro años (en 2025), el 50% de los trabajos requerirán un nivel de cualificación media (técnicos y técnicos superiores de Formación Profesional) y sólo el 16% demandará un nivel bajo, según datos del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP). Con el objetivo de alcanzar estos desafíos, el borrador presentado establece un nuevo ordenamiento más flexible, que pretende responder a las demandas de formación de la ciudadanía.

Toda la Formación Profesional será Dual

A primera vista, aunque hay que tener en cuenta que el documento es aún un borrador y se encuentra en fase de negociación y consulta con diferentes instituciones, uno de los cambios más llamativos es, si duda, el anuncio de que toda la FP pasará a ser dual. Es el Título III del anteproyecto (arts. 55 a 75) el que aborda y regula dicha implantación de la FP Dual más en profundidad. Dice el texto que se responde así al reto de convertir la FP en una formación de excelencia, fruto de la corresponsabilidad y la colaboración de centros y empresas. Asegura que el carácter dual ya no tendrá sólo en cuenta el tiempo en la empresa, sino también la calidad de éste y los resultados de aprendizaje que se trabajen durante la estancia. Se establecen aspectos esenciales hasta ahora no regulados, como las finalidades de la fase en empresa, su organización y requisitos. Se propone una distribución adecuada del desarrollo del currículo entre los centros educativos y las empresas, así como la ampliación del tiempo en éstas, mínima del 25% y máxima del 50% de la totalidad de la formación.

Pero, además, son muchos los aspectos organizativos, que también se mencionan en el anteproyecto, y de los que depende en gran medida la modernización del sistema de FP en España. Y es que el objetivo de la nueva regulación, más allá de que se denomine “general” o “avanzada” o de que se clasifique en cinco niveles ascendentes, debería ser, sin duda, mejorar el sistema actual, con el que sabemos que no se consigue paliar el tremendo problema de

desequilibrio entre el nivel de formación de los trabajadores y las demandas de nuestro mercado laboral. No son cuestiones menores y de su regulación depende, también, que se favorezca o entorpezca, la transición hacia un nuevo sistema con mayor capacidad de resolución. A continuación, se detallan las propuestas del ejecutivo especificadas en el anteproyecto.

Formación en la empresa

Por primera vez, se definen las normas de la organización de la formación en la empresa, así como el denominado Plan de Formación que cada estudiante ha de tener, con los elementos que lo integran. Asimismo, para facilitar la incorporación al sistema de las micropymes y las pymes, se ofrece la posibilidad de realizar la formación en varias empresas, e incorpora a los organismos intermedios que faciliten la participación de estas empresas pequeñas. Por otra parte, se regulan aspectos organizativos básicos de la FP Dual, sin restringir la autonomía precisa para adaptar el modelo a cada necesidad, “en el marco del más absoluto respeto a los modelos desarrollados por las administraciones educativas en el marco de sus competencias” afirmó Celaá.

De acuerdo con el texto, toda la oferta en ciclos de los mencionados grados C, D y E tendrá carácter dual y se dividirá en dos tipos: FP Dual General, que contará con un periodo de estancia en empresa de entre el 25% y el 35% de la duración total de la formación, además del compromiso de la empresa de asumir hasta un 20% de los contenidos y resultados de aprendizaje del currículo. El documento especifica que, en la tipología “general”, la fase dual se distribuirá a lo largo de todos los cursos y no tendrá carácter “laboral”. Por otro lado, la segunda modalidad se denomina FP Dual Avanzada, que contará con una formación en empresa de entre el 35% y el 50% de la duración total de la formación y con la impartición por parte del centro de trabajo de hasta un 40% de los módulos profesionales del currículo. En este caso sí se establece que existirá una relación contractual del estudiante con la entidad.

Con esta medida, la entonces ministra Isabel Celaá, aseguró en la presentación del anteproyecto que se busca reforzar la relación entre los centros

educativos y las empresas. De acuerdo con el borrador, la formación se impartirá tras una distribución previa entre ambas partes de las tareas formativas y de los contenidos curriculares, siempre bajo la responsabilidad de las autoridades educativas de las Comunidades Autónomas y sus respectivos centros de formación. Asimismo, se propone que el primer contacto con la empresa tenga lugar a partir del primer trimestre de formación y que cada estudiante deberá disponer de un plan personalizado. El texto incorpora las figuras de los tutores de centro y tutores de empresa, que deberán llevar a cabo, entre otras tareas, la evaluación de los aprendizajes del alumnado en cada uno de sus respectivos espacios, aunque se especifica que la evaluación final será responsabilidad únicamente del centro educativo.

Acreditación de competencias

Una de las promesas de la futura norma es agilizar también el vigente sistema de acreditación de competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral y vías no formales de formación. El texto consolida así el procedimiento iniciado el pasado mes de marzo con la aprobación del Real Decreto 143/2021, por el que se modificaba el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio. El ejecutivo reconoce que el proceso de acreditación de competencias no es ágil ni eficiente, hasta el punto de que en una década, tan solo 300.000 personas pudieron lograr la acreditación de sus competencias. Con el nuevo sistema, el MEFP prevé acreditar las competencias profesionales de más de tres millones de trabajadores en cuatro años, de las cuales 450.000, aseguran, comenzarán este mismo año.

Pasarelas con la Universidad

El anteproyecto regula, además, la relación entre las enseñanzas de FP y las universitarias. Se recoge el reconocimiento mutuo para facilitar el establecimiento de itinerarios formativos que reconozcan la formación previamente adquirida en ambas enseñanzas. Además, pretende impulsar nuevos modelos de colaboración, desarrollo de proyectos compartidos y préstamo de espacios para optimizar recursos y generar transferencia de conocimiento desde ambas vías. El texto establece así que “*las administraciones*

educativas y las universidades promoverán el reconocimiento mutuo, en calidad de créditos de educación superior, de las enseñanzas de FP de grado superior y las enseñanzas universitarias para facilitar el establecimiento de itinerarios formativos que reconozcan la formación previamente adquirida en ambos sentidos”.

Instrumentos de gestión

Asimismo, se anuncian nuevos instrumentos de gestión para ordenar el nuevo sistema. Concretamente, se crea un Registro Estatal de FP, que permitirá a cualquier ciudadano acceder al mismo y obtener un informe de vida formativa-profesional actualizado con su experiencia formativa. Se elabora a su vez un Catálogo Modular de FP, en el que se determinarán los módulos profesionales vinculados a cada uno de los estándares de competencia, y un Catálogo de Ofertas de FP, que determinará el conjunto de las acciones formativas disponibles. Además, en línea con la terminología europea, se propone sustituir la denominación del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales por la de Catálogo de Estándares de Competencia Profesional.

Un sistema de orientación al servicio de la ciudadanía

El MEFP apuesta por un proceso de orientación como acompañamiento obligado al del aprendizaje a lo largo de la vida. El proyecto impulsado por Isabel Celaá promete instaurar, además, una nueva orientación profesional al servicio de la ciudadanía, que estará integrado por la formación y la acreditación de competencias.

En cuanto a los centros, dos redes independientes hasta ahora, la del sistema educativo y la de las entidades autorizadas para la FP en el empleo, serán complementarias. Todos los centros deberán estar inscritos en el Registro Estatal de Centros Docentes no Universitarios o en el Registro de Entidades de Formación Profesional, según su pertenencia o no al sistema educativo no universitario.

Internacionalización de la formación

La futura Ley también atiende a una de las recomendaciones de la Unión Europea en materia de internacionalización. El documento regula la participación en proyectos y organismos internacionales, la convocatoria de proyectos de formación entre centros españoles y extranjeros, así como la movilidad de alumnado y profesorado entre centros de distintos países.

3.3. El modelo vasco - *Ikasi eta lan* – *Hezibi*

El gobierno de la comunidad autónoma del País Vasco fue, en el año 2008, pionero en España al implantar un programa de formación dual inspirado en el modelo alemán. Aquel primer intento, que se denominó *Ikasi eta Lan*, en español “estudio y trabajo”, proponía un sistema de formación en el que el alumnado estudiaba por las mañanas en un centro educativo (1940 horas) y por las tardes acudía al centro de trabajo (en total, 2600 horas). Una labor por la que el estudiante recibía un salario según convenio (cerca de 600 euros netos mensuales), tenía derecho a vacaciones y cotizaba de cara al desempleo y la jubilación. En el año 2011 concluyó esta experiencia piloto con cien alumnos en la que, a diferencia de los ciclos de Grado Superior, que se realizaban durante dos años en el centro y con 300 horas de prácticas, la formación se alargaba hasta los tres años (ApsidE, 2009).

Según parece, la iniciativa surgió de varias empresas de la comarca del Bajo Deba (Guipúzcoa), las cuales tenían dificultades para encontrar mano de obra cualificada con la que cubrir sus plazas vacantes, especialmente en el área de mecánica y mantenimiento industrial. Por un lado, las empresas podían preparar mejor a los alumnos desde el primer curso, de forma que se podían corregir los problemas o carencias que se detectasen en la práctica. Por otro, cuando los aprendices terminaban sus estudios, sumaban una experiencia laboral de tres años y la posibilidad de continuar con el empleo, si así lo requería la empresa (ApsidE, 2009).

Posteriormente, ya en el curso 2012/2013, el ejecutivo vasco presentó *Hezibi*, que en español significa “formar de dos maneras”, un proyecto que seguía apostando por la fórmula dual y que aumentó su capacidad hasta los 1000 alumnos. La filosofía del sistema seguía cimentándose en lo mismo: una formación en alternancia entre el centro educativo y la empresa, que integre los conocimientos teóricos y prácticos que requiere el sistema productivo, facilitando paralelamente oportunidades de formación y trabajo a los jóvenes, pero también

garantizando a las empresas en el corto y largo plazo el personal necesario y con las cualificaciones precisas para cubrir las necesidades de personal del sistema productivo (Lanbide - Servicio Vasco de Empleo, 2012).

Hoy el País Vasco posee un sistema de FP dual muy avanzado. El modelo que actualmente se está desarrollando lo hace en base a dos modalidades: una pensada para reforzar las competencias adquiridas en los Ciclos de FP; la otra para adquirir una especialización profesional dirigida a dar respuesta a las necesidades de mayor complejidad en las tecnologías y en los avanzados procesos productivos que tienen ciertas empresas. La meta es conseguir formar nuevos profesionales altamente cualificados, especialistas que aseguren el relevo generacional, consolidando sus aprendizajes, garantizando la transversalidad, formando aprendices polivalentes con una amplia base que sepan adaptarse rápidamente a cualquier puesto de la misma empresa o en otra.

Actualmente, se dan dos tipos de planes de FP dual en el País Vasco. Los ciclos formativos se programan y planifican desde los propios centros educativos. Es el centro el que acuerda, programa, controla y evalúa la formación realizada en la empresa. Los planes a dos años pueden ser en modo contrato o beca, siendo el primer curso de actividad exclusiva en el centro de formación y realizando el segundo en alternancia entre el centro de formación y la empresa. En esta modalidad, el alumnado deberá ser menor de 25 años, en situación de desempleo e inscrito en el servicio de empleo. El objetivo de los planes a dos años es reforzar las competencias que el alumnado adquiere en el ciclo, y la duración total oscila entre las 2400 y 2800 horas (Lanbide - Servicio Vasco de Empleo, 2020)

Por otro lado, los planes a tres años, que incluyen programas con especialización, se organizan sólo en modo beca. El primer curso es también de actividad exclusiva en el centro de formación; el segundo y tercer curso se alterna entre el centro de formación y la empresa. Este modelo está pensado para los casos en los que es necesaria una especialización profesional adaptada a campos profesionales concretos. En colaboración con los sectores

productivos, el IVAC-EEI (Instituto Vasco del Conocimiento de la Formación Profesional) diseña estos programas de especialización a la carta de las necesidades de los sectores productivos. Con ellos, se pretende dotar al sistema productivo de instrumentos de formación específicos para adquirir cualificaciones avanzadas no incluidas en el marco general de la FP.

El objetivo de los planes a 3 años es adquirir una especialización que dé respuesta a las necesidades de las empresas por sus complejos procesos productivos, y el número de horas total se encuentra entre 3400 y 4700 (BOPV, 2015). Actualmente, los ciclos formativos ordinarios que incluyen el módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT) tienen una carga lectiva de 2000 horas.

4. Otros países de nuestro entorno

4.1. El modelo dual en Alemania - los “*azubi*”

Cuando un estudiante alemán termina la educación obligatoria, a los 16 años, puede optar por continuar su formación con el tradicional ciclo de bachillerato y universidad, puede acudir a una escuela profesional a tiempo completo u optar a una plaza de FP dual. El modelo dual alemán se estableció formalmente en 1969 y hoy en día se ha situado como la referencia de esta modalidad formativa. Tanto es así que, tradicionalmente, el 1 de agosto es una fecha importante en Alemania: la mayoría de las empresas de todo el país abren ese día el plazo para que los jóvenes presenten sus solicitudes para conseguir una plaza de FP dual. Los únicos requisitos son haber terminado la educación básica (hasta cuarto de la ESO) y que el joven en cuestión sea admitido por una compañía como *azubi*, aprendiz en alemán (Cortés, 2017).

El proceso de selección es el siguiente: los futuros aprendices buscan su plaza en las empresas. Éstas seleccionan a los estudiantes a través de un proceso similar al de un puesto de trabajo. Hay que apuntar que la solicitud de los alumnos se realiza antes, incluso, de la matrícula en el centro de FP. De esta manera se asegura un perfecto encaje entre el número de aprendices a formar y la demanda real del mercado de laboral. La búsqueda de esta plaza la realiza directamente el estudiante en el 75% de los casos, y el resto son ayudados por las oficinas públicas de empleo a encontrar estas compañías dispuestas a formarlos. Una vez el aprendiz es admitido, se vincula a la compañía mediante un contrato específico para la FP Dual por el cual recibe una media de 800 € al mes y aproximadamente dos tercios de su formación transcurre en la empresa (FP dual en otros países, 2018).

Una vez que han sido aceptados por la empresa, ésta les inscribe en la escuela profesional que les impartirá la parte teórica al mismo tiempo que trabajan. Lo habitual, es que las pequeñas empresas opten porque los

aprendices acudan al trabajo tres días a la semana y a la escuela los dos restantes. Mientras que las grandes compañías prefieren organizar los dos o tres años que dura este tipo de formación en periodos más largos de tiempo, alternando varias semanas formativas con otras seguidas solo de trabajo en la empresa. Si bien, los aprendices siempre estarán un tercio del tiempo en la escuela y los dos tercios restantes, trabajando.

Los contenidos formativos de las diferentes profesiones se definen a nivel estatal a partir de las aportaciones de las diferentes cámaras de comercio del país, sindicatos y agrupaciones gremiales. Las cámaras de comercio definen las competencias necesarias para cada profesión, elaboran exámenes comunes a nivel estatal que todo aprendiz debe superar, controlan la calidad de la formación recibida por los alumnos y certifican a las empresas formadoras. La duración de los ciclos formativos depende de la profesión, pudiendo ser de dos años, el más corto, hasta los tres años y medio el mayor, siendo la opción más común los ciclos de tres años.

La formación dual alemana es reconocida por su efectividad, ya que un 68% de los aprendices logra un empleo en la misma empresa en la que se ha formado y constituye la principal vía de cualificación de la población alemana, ya que más de un 50% de los trabajadores del país se han formado a través de este sistema (FP dual en otros países, 2018).

Los actores que fomentan la FP dual y aseguran su calidad son las asociaciones empresariales, el propio estado y los interlocutores sociales. De acuerdo con los informes publicados por el Instituto Federal de Educación y Capacitación Profesional alemán (BIBB), el pasado año 2020 las empresas alemanas que participan en el sistema dual ofrecieron 578.200 puestos de formación y por cada aprendiz invirtieron aproximadamente 20.855 € al año. Según sus cálculos, el 69% de los costes brutos se amortizan a través de los servicios productivos de los aprendices (GOVET, 2020). El Estado aporta aproximadamente el 30% del coste de esta formación a través de las escuelas

(unos 5.400 millones al año), y las empresas invierten el 70% restante, costeando los salarios de sus aprendices (GOVET, 2020).

4.2. El modelo dual suizo

En Suiza la educación obligatoria es competencia de los Cantones, siempre y cuando, a través de la Constitución Federal, no se deleguen dichas competencias a la Confederación. Habitualmente, los Cantones se coordinan entre sí para las cuestiones que necesitan una solución común. Por su parte, la Confederación se encarga de las competencias en materia de la educación postobligatoria y ambos (Confederación y Cantones) comparten la responsabilidad del sistema educativo en lo relativo a las denominadas *Escuelas de Madurez (Matura)* que preparan para la obtención del bachillerato (lo que en España denominamos Institutos), y también en lo relativo a la FP y a las universidades. La Confederación y los cantones regulan conjuntamente el funcionamiento de los institutos, pero suelen ser las autoridades cantonales las que determinan las condiciones de admisión. En la mayoría de los cantones es indispensable la superación de un examen para acceder a los centros formativos.

Suiza posee un sistema dual caracterizado por una elevada implicación de su tejido productivo y de los poderes públicos. Aproximadamente un 30% de las empresas participan acogiendo aprendices de FP dual y todos los gobiernos regionales (cantones) promocionan activamente el modelo. Esta conjunción de esfuerzos, junto a una gran variedad de pasarelas educativas facilitadas por el sistema, genera que dos de cada tres jóvenes suizos opten por este sistema (FP dual en otros países, 2018).

Para las empresas suizas la FP Dual está totalmente integrada en su cultura empresarial; acoger aprendices se considera un deber y las empresas entienden este rol como una alianza con el sector público para capacitar la futura fuerza de trabajo del país. Las empresas, además de acoger aprendices, participan activamente en la definición de contenidos de los títulos de FP y de los conocimientos mínimos a adquirir para obtener el certificado en alguna de las más de 250 titulaciones disponibles (aproximadamente el 90% de la oferta formativa de FP de Suiza es Dual) (FP dual en otros países, 2018).

En su sistema, la FP dual pueden tener una duración de entre 3 y 4 años dependiendo de lo que establezca para cada profesión. Al igual que en Alemania, el aprendiz debe buscar su puesto de aprendizaje en una empresa antes de matricularse en un centro de formación. En dicha compañía recibirá un salario de unos 1.000€-1.500€ mensuales, subvencionados por los cantones en aproximadamente el 25% del coste de cada estudiante.

La enseñanza obligatoria en Suiza dura nueve años (normalmente, hasta la edad de 15 años). Finalizado este ciclo, los alumnos inician un aprendizaje, una formación especializada o estudios preparatorios para la universidad. En torno a la edad de 15 años, los estudiantes pasan a la escuela secundaria II, que suele durar de tres a cuatro años. La escuela secundaria se divide en dos grupos: académico y profesional. Entre el 20% y el 30 % de los estudiantes se inscriben en un instituto para cursar bachillerato. Pero la mayoría de los estudiantes cursan programas de FP. Más de dos terceras partes inician un aprendizaje. Esto significa que el aprendiz trabaja la mayor parte del tiempo en una empresa y acude a clases uno o dos días a la semana.

Al término de la secundaria II, los estudiantes deben redactar una tesina y aprobar una serie de exámenes para obtener el certificado de Matura (alemán), maturité (francés) o maturità (italiano), que les permitirá ingresar en cualquier universidad cantonal o en cualquiera de las dos Escuelas Politécnicas Federales (Zúrich y Lausana). Pueden exigirse además algunas pruebas adicionales para acceder a la universidad, por ejemplo, en el caso de que un estudiante francófono quiera cursar medicina en un cantón de expresión alemana.

El sistema de formación dual les deja la puerta abierta a que puedan cambiar de orientación siempre que lo deseen. A modo de ejemplo, pongamos un joven que llega al final de la escuela obligatoria y que decide ser electricista. Se dispone a buscar una empresa dispuesta a contratarle como aprendiz, con un salario inferior al de un empleado cualificado. El aprendizaje dura tres años. La semana laboral se divide en cuatro días de trabajo en la empresa y uno de clases en una escuela de formación profesional. Al cabo de tres años, después

de aprobar los exámenes finales, el joven obtendría el denominado certificado federal de capacitación profesional (CFC) (FP dual en otros países, 2018).

La Confederación aspira a que todos los ciudadanos puedan alcanzar como mínimo este nivel de formación explica Rita Beltrami, responsable del Servicio de Orientación Escolar y Profesional del Cantón del Tesino. Con este certificado, el joven puede buscar trabajo como electricista pero, si lo desea, puede proseguir su formación. En ese caso, el siguiente objetivo sería obtener una Matura Profesional (bachillerato profesional) que le dará acceso a una escuela universitaria para estudiar, por ejemplo, ingeniería eléctrica. El joven también puede conseguir un diploma federal de electricista o matricularse en una escuela técnica superior. O simplemente seguir cursos de formación continua que ofrecen las asociaciones profesionales (Franciulli, 2020).

5. Retos y oportunidades

Tras haber conocido el funcionamiento de los sistemas de FP dual de varios de los países de nuestro entorno, aunque únicamente he reseñado los modelos de Alemania y Suiza también he podido leer numerosa documentación sobre los casos de Francia y de Países Bajos, debo decir que, bajo mi punto de vista, el mayor desafío al que se enfrenta España en la implementación de su modelo dual es, sin ninguna duda, conseguir amplios consensos entre todos los sectores implicados. Acuerdos a los que, me temo, sólo se podrá llegar si la normativa consigue ofrecer alicientes a todas las partes y de manera sostenida en el tiempo.

He considerado oportuno ahondar en sendos informes debido a que profundizan en dos de las claves que, en mi opinión, poseen mayor relevancia para la consecución de la modernización del sistema de la FP en nuestro país. Por un lado, la falta de concreción del anteproyecto, en algunos de sus puntos, en cómo se llevará a cabo el trabajo conjunto entre todas las partes implicadas. Por otro, el papel que deberá desempeñar la empresa. Aunque, como he relatado en el caso de Alemania y Suiza, otros países de nuestro entorno parecen poseer sistemas de colaboración entre “lo público” y “lo privado” que son provechosas para ambas partes, en España dicha relación está todavía por construirse, al menos al nivel que lo está en los países mencionados. El nuevo papel que, parece, pasará a desempeñar la empresa será algo muy novedoso en nuestro país. En mi opinión, los apuntes y argumentaciones de ambos informes son relevantes porque, además de señalar posibles dificultades, proponen posibles medidas para solventarlos y tratar de allanar un camino que, estimo, no será sencillo.

Conviene recordar que el borrador del anteproyecto de la futura Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la FP se encuentra en estos momentos en su tramitación formal con las aportaciones de interlocutores sociales e informes de diferentes órganos consultivos. Considero de gran relevancia las aportaciones realizadas por dos de estos órganos: el Consejo Económico y

Social (CES) y la Cámara de Comercio de España. En sendos informes, en los que ambos órganos aprovechan para mostrar su total acuerdo con la implementación del modelo dual, se detalla, a su vez, la gran complejidad que tendrá la puesta en marcha de un modelo de calidad y que ofrezca garantías a todas las partes. Garantías que de conseguirse redundarán, a mi entender, en la mejora del sistema productivo de nuestro país, consiguiendo, además, reducir las alarmantes tasas de desempleo. Paso a continuación a analizar dichos informes, especialmente en lo relacionado directamente con la implantación de la FP dual en los grados C, D y E de la futura ley.

5.1. Consejo Económico y Social (CES)

En su dictamen sobre el borrador de la futura ley, a petición del propio Ministerio de Educación y FP (MEFP), el Consejo Económico y Social (CES) coincide con el ejecutivo en advertir que la transformación de la FP es fundamental para lograr una transición exitosa hacia un nuevo modelo productivo en España. En su escrito, este órgano consultivo remarca que una reforma como la propuesta requiere de una consideración detenida acerca de sus planteamientos, objetivos e instrumentos, que permita avanzar con paso seguro. Es por ello que entiende como fundamental la búsqueda de amplios consensos entre todas las partes implicadas en aras de lograr una implantación progresiva y realista de la FP Dual, así como de la gobernanza de este sistema. Es por ello por lo que el CES considera vital conseguir un amplio acuerdo de este modelo entre la mayoría de las formaciones políticas, pacto sin el cual sería dificultoso alcanzar la consecución de todas las reformas que propone el borrador.

Recuerda el CES que, ya veinte años atrás, la Ley Orgánica 5/2002 creó, con la intención de adecuarse a los requisitos de modernización y mejoras que se utilizaban en otros países europeos, un sistema de cualificaciones que pretendía dotar de unidad la ordenación de la FP. Dicha Ley Orgánica, sentencia el CES, ha acusado un insuficiente desarrollo de estos objetivos por parte de las distintas administraciones competentes. En las dos últimas décadas, sostienen, se ha manifestado cierta incapacidad para conseguir poner en marcha los instrumentos necesarios por parte de los poderes públicos. Algo que, sumado a la crisis que estalló en el año 2008, que originó unas medidas políticas que supusieron un impacto negativo en la cohesión social (baja participación de la ciudadanía en la formación, abandono temprano significativo, etc.), restaron, probablemente, capacidad a los procedimientos organizativos previstos, no logrando alcanzar los objetivos que se plantearon veinte años atrás, lo que hace que continúen estando vigentes. Entre estos desafíos, matiza el CES, se encuentra la incapacidad en lograr la optimización del nivel de formación de la población activa, especialmente de la población más joven, lo que dificulta sin

duda que España consiga alcanzar algunos de los indicadores en los que se encuentra la media europea. Es por ello por lo que el CES concluye que el éxito de la implantación del nuevo modelo propuesto dependerá, fundamentalmente, de dos claves: la existencia de una regulación adecuada a las circunstancias y que pueda garantizarse la suficiente financiación para dicho sistema.

Integración de la FP en un sistema único

En opinión del CES, se trata de una aspiración ambiciosa y compleja pero muy necesaria. Un desafío que, a su juicio, estaría lejos aún de alcanzarse con la redacción actual del anteproyecto, pues *“son varias las referencias que denotan la pervivencia que se mantendría de aspectos propios de la formación del ámbito educativo y de otros propios de la formación para el empleo en el ámbito laboral, que no quedarían por ello bien integradas, así como otras cuestiones que quedan en una cierta ambigüedad e incertidumbre en cuanto a su futura aplicación”* (CES, 2021).

Ahonda el CES en su dictamen apuntando que varias previsiones del anteproyecto apuntan al mantenimiento de una dualidad de estructuras formativas que se situarían en la coordinación de las competencias entre el MEFP y el Ministerio de Trabajo y Economía Social (MTES), al poseer éste la competencia sobre las políticas activas de empleo, uno de cuyos ejes es precisamente el desarrollo de políticas que favorezcan la formación de las personas que se encuentran en situación de desempleo, y también de las que se encuentren trabajando. Concretamente, para estas últimas, el desarrollo del derecho a la formación y promoción está recogido, a través de la negociación colectiva, en el Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia, dictamina el CES, *“no se podría hablar de una verdadera integración del sistema si la actual formación para el empleo, comprensiva de la formación a lo largo de la vida de las personas adultas, ocupadas o desempleadas, y de manera especial la recualificación, no recibiese una atención adecuada en una Ley que será la norma central de la legislación básica en materia de FP”* (CES, 2021).

Formación dual

Con carácter general, el CES dice compartir el objetivo de imprimir una mayor orientación práctica a la FP pero, afrontar la total dualidad del sistema que propone el anteproyecto, teniendo en cuenta la capacidad del tejido productivo y las demandas del mercado de trabajo, hace que se cuestione varios aspectos de esta pretensión. Considera que son varios los aspectos específicos que deben concretarse en aras de garantizar la seguridad jurídica. Concretamente, el CES apunta que la referencia genérica a “dual”, tanto en el caso de la formación dual general como de la formación dual avanzada, puede generar cierta confusión en cuanto a la intensidad de ésta en la empresa y la posición jurídica del alumnado como estudiante o trabajador. El CES entiende que hay aspectos concretos que deben clarificarse en relación con el diseño de los ciclos formativos, la situación del alumnado y, en su caso, su vinculación laboral, la implicación de las empresas, especialmente de las pymes, o la garantía de calidad en la formación impartida, entre otros.

En cuanto al diseño de los ciclos formativos, observan algunas dudas operativas, como por ejemplo, saber si dedicar mayor porcentaje de formación en la empresa, podría aumentar la duración total de los ciclos, o si se van a establecer ratios máximos de docentes y alumnado para la enseñanza práctica, máxime cuando se utilizan metodologías participativas. En relación con el escenario en el que pasaría a encontrarse el alumnado, considera necesario establecer protocolos de actuación para los menores de 16 años que no puedan acceder a la FP dual en los ciclos formativos de Grado Básico, así como las alternativas en el caso de que, por diversas circunstancias, no todos los alumnos puedan acceder a la realización de formación práctica en la empresa. Además, con el fin de evitar situaciones discriminatorias en el conjunto del alumnado de formación profesional, creen que deberían concretarse algunos derechos y contraprestaciones para aquellos estudiantes que cursen formación dual general en relación con el desempeño de la actividad en las empresas. Sea como fuere, en aras de la necesaria seguridad jurídica, a juicio del CES sería pertinente revisar la relación contractual de la denominada FP dual avanzada, en la que se

especifican nuevas condiciones de trabajo, para no considerarlas sólo como “singularidades” que corresponden al modelo de FP.

Por lo que respecta al papel de la empresa, según el CES, las disposiciones contenidas en el borrador suponen cierta confusión en relación con la propia actividad de ésta. Es por ello que entiende necesario difundir información más detallada acerca del funcionamiento, la participación, la implicación esperada, así como la necesidad de reflejar medidas de apoyo para favorecer su implantación.

Asimismo, considera apropiado abordar también la regulación laboral de la figura del tutor de empresa (la capacitación y competencias que serían adecuadas, la necesidad de poseer una acreditación al respecto, el conocimiento de la organización o dedicación horaria), contando incluso con un planificación específica que favorezca la implicación de las pequeñas y medianas empresas, mayoría absoluta del tejido empresarial español. Es decir, el CES considera que el borrador debe concretar todos los aspectos necesarios para que pueda reflejarse la calidad de la formación práctica impartida. En este sentido, cree conveniente habilitar algún organismo específico que velase por la calidad de la FP dual, con el fin de emitir recomendaciones, recomendación de buenas prácticas y movilización de los agentes implicados.

Corresponsabilidad entre centros formativos y centros de trabajo

Como bien apunta el CES, aunque el anteproyecto recoge de forma explícita que *“las Administraciones promoverán la corresponsabilidad de los centros educativos y formativos y las empresas u organismos equiparados participantes”*, no parece que se garantice suficientemente esta corresponsabilidad. Así ocurre en relación con el plan de formación, el sistema de seguimiento y evaluación del aprendizaje práctico, los procesos de selección del alumnado o la distribución del periodo formativo entre el centro de formación y el centro de trabajo que, según recoge el borrador, serán establecidos por las administraciones competentes. Esto, prosigue, resta agilidad y flexibilidad para

adaptarse a circunstancias específicas, por lo que, en opinión del CES, debería definirse y delimitarse claramente la relación y competencias tanto de los centros educativos y de las empresas, como de las propias administraciones, en relación con el aprendizaje práctico de los estudiantes en el lugar de trabajo.

Participación de las pymes

La caracterización del tejido empresarial español y la presencia en él de un elevado número de microempresas y pymes se atiende de forma específica en el borrador al recoger distintas actuaciones para asegurar la participación de las pymes en el sistema de formación profesional, como la incorporación de organismos intermediarios, las agrupaciones de pymes en ámbitos territoriales determinados, la posibilidad de realizar formación dual en varias empresas compartiendo la figura del tutor o tutora o la priorización de proyectos colaborativos de innovación e investigación. Sin embargo, en opinión del CES, sería pertinente dotar aún de más mecanismos con los que éstas puedan participar de forma efectiva en el desarrollo de la FP, alcanzando la necesaria capilaridad para que el nuevo sistema logre sus fines. En este sentido, concreta el CES, sería adecuado incluir medidas específicas que supusieran apoyos técnicos, financieros y formativos, así como de sensibilización, para difundir e impulsar dicha participación, además de las consideraciones realizadas anteriormente en relación con la figura del tutor de empresa.

Financiación del sistema

Explica el CES que, cuando el MEFP le solicitó un dictamen sobre el anteproyecto de la futura ley, el borrador vino acompañado de una memoria de análisis de impacto normativo (MAIN). Según detalla en el texto, dicha memoria hace una previsión del impacto económico y presupuestario de la norma propuesta, detallando el origen de las fuentes de financiación durante los cuatro ejercicios previstos para la implantación del nuevo sistema e incluyendo la oportunidad que representan los fondos procedentes del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno de España en los dos próximos años. No obstante, a juicio del CES, sería adecuado también conocer una memoria

económica que recoja con detalle la financiación del nuevo modelo, así como la cantidades previstas para las distintas partidas a raíz de los cambios recogidos en la norma. En este sentido, y teniendo en cuenta lo ambicioso de la propuesta, el CES entiende que debería garantizarse firmemente la financiación, y de forma estable, para que permita el logro de los desafíos establecidos en la misma. Además, concreta, que *“la articulación adecuada del esquema de financiación debería asegurar el desarrollo y mantenimiento del nuevo sistema a medio y largo plazo, dando respuesta a una demanda de inversión suficiente para hacer frente a los retos de adaptación contemplados en la norma”* (CES, 2021).

5.2. Cámara de Comercio de España

Esta Cámara valoró el anteproyecto muy positivamente en un informe el pasado mes de julio. Según este organismo, el borrador aborda los diversos problemas de los que adolece el sistema de FP en la actualidad. Igualmente, en dicho informe también aportó observaciones basadas, en gran parte, en dos estudios que la propia Cámara elaboró en diciembre de 2020 y en mayo del presente año y que están apoyados, a su vez, en trabajos de campo con empresas en los que se recabó la opinión de éstas sobre el sistema actual de FP. Son trabajos en los que se recogen ideas sobre las posibles mejoras que pudieran incluirse en las regulaciones y que valoran las carencias formativas de las empresas. Además de la información extraída de las empresas, y que se plasma en los estudios mencionados, también se recabó la opinión de las compañías e instituciones que conforman la denominada Comisión de Formación de la Cámara de Comercio de España, el órgano consultivo de la propia Cámara sobre las iniciativas y los estudios relativos a este ámbito.

Dichos trabajos están enmarcados en la función consultiva y de colaboración que la Administración General del Estado encomienda explícitamente a la Cámara de Comercio de España (Ley 4/2014 de 1 de abril). Asimismo, se debe destacar que esta ley indica explícitamente que, entre las funciones de esta institución, está la de colaborar en el fomento de la FP. Concretamente, en su artículo 5.1. e) se explicita como una de sus funciones participar con las administraciones competentes en la organización de la formación práctica en los centros de trabajo incluida en las enseñanzas de FP y *“en las acciones e iniciativas formativas de la Formación Profesional Dual, en especial en la selección y validación de centros de trabajo y empresas, en la designación y formación de tutores de los alumnos y en el control y evaluación del cumplimiento de la programación [...]”* (Cámara de Comercio de España, 2021).

En sus anotaciones, la Cámara entiende muy positivo que los aprendizajes prácticos de formación en los centros de trabajo puedan llevarse a cabo en varias empresas, ya que creen que esto podría posibilitar una implicación mayor de las pymes y microempresas, algo imprescindible para un desarrollo integral de la FP dual, teniendo en cuenta el sobresaliente protagonismo de este tipo de empresas en el tejido empresarial nacional.

Por otro lado, la Cámara cree recomendable diferenciar en mayor medida las dos categorías de FP dual que se plantean en el borrador (general y avanzada), ya que entienden que el uso del término “dual” en ambos casos podría inducir a error. Profundizando en esto, ven contradictorio que en el artículo 55 del anteproyecto, en su punto 1, se afirme que toda la FP correspondiente a los Grados C, D y E serán duales, cuando el artículo 52 determina, a su vez, que los cursos de grado E (cursos de especialización) podrían incluir una fase práctica dual en caso de que se estimase necesario. Mientras, en el artículo 37 se indica que el diseño de un curso de grado C (certificado profesional) podrá exigir la realización de un periodo de formación en la empresa u organismo equiparado. En la redacción de los dos últimos artículos, deduce la Cámara, podría entenderse la no obligatoriedad de dicho periodo de formación, mientras que, como se ha indicado, el artículo 55 determina que toda la FP tendrá un carácter dual.

La Cámara, con la intención de dilucidar este particular, sugiere que es preciso recordar que en países en los que este modelo está más asentado, como Alemania o Austria, la FP dual concuerda más con lo que se propone en la categoría dual “avanzada” y cree necesario aclarar la naturaleza la formación en la empresa en ambos grados, C y E. Por otro lado, en el artículo 66, en el que se estipula el sistema de la categoría dual “general”, se determina que la estancia en la empresa carece de carácter laboral, no generando percepción de retribución alguna. La Cámara cree que podría dejarse abierta la posibilidad de que la empresa que lo considere pueda retribuir a los estudiantes de alguna

forma una vez finalizado el periodo de prácticas, destacando la voluntad del tejido empresarial en reconocer y compensar a los estudiantes.

Igualmente, apunta que del artículo 66 parece desprenderse que los centros de formación en empresa deberán impartir hasta un 20% de los resultados del aprendizaje del currículo en la categoría dual general, mientras que el artículo 67, referido al régimen dual avanzado, dice que la empresa debería asumir hasta un 40% del resultado del aprendizaje del currículo. La Cámara propone la creación de entidades intermedias, que podrían poseer la participación tanto de centros educativos como de empresas, en las que se elaboren ordenaciones específicas para cada programa formativo. Esto, creen, facilitaría la colaboración de las empresas en el sistema y mitigaría la probable duplicidad de trabajo. Una vez conocido el contenido de cada programa y las competencias a adquirir por el alumno en su formación práctica, sostienen, la empresa podría ser más eficaz concentrando sus esfuerzos y recursos en la impartición de la formación estipulada.

En la categoría dual “general” se prevé un peso relevante de la formación en la empresa (entre el 25% y el 35% de la duración de la formación ofertada). Como bien explica la Cámara, por lo que se desprende del texto del borrador, también en el caso del modelo dual “avanzado”, la evaluación de los resultados del aprendizaje sería responsabilidad de los centros educativos. En este último caso, esto se daría incluso teniendo en cuenta que la formación en el centro de trabajo podría representar entre el 35% y el 50% de la duración total de la formación (tal y como se describe en el mencionado artículo 67). Si se pone el foco en el régimen dual “avanzado”, quizá no sea recomendable que siga siendo el centro educativo el que lleve a cabo la evaluación de los conocimientos adquiridos durante la estancia en la empresa. Probablemente sería de nuevo más útil que existan organismos intermedios que organicen y gestionen las evaluaciones de los contenidos prácticos.

Tutores empresa

Entiende la Cámara que el seguimiento del alumno cuando lleva a cabo su estancia en la empresa es un elemento crítico para asegurar una formación de calidad. En este sentido, cree recomendable que el anteproyecto desarrolle con mayor detalle la organización, el seguimiento y la coordinación que se ha de llevar a cabo entre los tutores de los centros educativos y los de las empresas. Por ello, si bien el borrador en su título V describe las características que debe cumplir el profesorado y los formadores en centros distintos al educativo, y la necesidad de que éstos reciban una formación permanente, la Cámara cree aconsejable, además, que se defina una formación concreta que pudieran ayudar a los tutores de empresa, facilitando las tareas que conlleva esta posición y responsabilidades. Al mismo tiempo, proponen que el borrador incluya un sistema de acreditación de los tutores de empresa que hayan sido formados, así como algunos criterios mínimos relacionados con los perfiles profesionales.

Según la Cámara, la implantación de muchas de las medidas desarrolladas en el anteproyecto, relativas a la FP dual, podrían resultar complejas de entender e implementar por parte de muchas compañías, especialmente entre las de menor tamaño, lo que podría generar una baja participación de éstas. La Cámara propone adelantarse a esa posible situación incluyendo en el borrador un artículo que recoja una serie de medidas que sirvan de referencia, que informen y asesoren a las pymes para hacer lo más fácil posible su participación en la FP dual. Relacionado con esto, creen necesario proponer incentivos que favorezcan la captación de compañías que quieran acoger estudiantes. Asimismo, apuntan, sería interesante que las empresas desempeñen una actividad productiva acorde al perfil profesional del ciclo y dispongan también de instalaciones y medios adecuados que posibiliten un correcto proceso de aprendizaje.

Por esta razón, proponen que la nueva regulación cuente con la incorporación de una acreditación formal de las empresas formadoras, para lo cual deberían definirse los distintos requisitos que se deberían cumplir para

colaborar en proyectos de FP dual. El objetivo fundamental, apuntan, aparte de garantizar la calidad de la formación que se imparta en las empresas, debería ser captar el mayor número de empresas posible para su participación en la FP dual. Por otro lado, y en relación a los estudiantes, la Cámara propone que éstos entreguen una memoria final en la que detallen las actividades realizadas en la empresa y los aprendizajes alcanzados, una memoria que podría ser complementaria a la valoración que se realice desde el centro educativo y desde la empresa.

Finalmente, y debido al gran paso que suponen los cambios recogidos en el borrador, la Cámara estima oportuno la creación de un organismo que tenga la responsabilidad de velar por la calidad de la FP dual, haciendo un seguimiento de la implantación, difundiendo buenas prácticas y facilitando recomendaciones a todos los actores implicados, con base a los ejemplos prácticos que hayan dado mejores resultados de implantación.

6. Conclusiones

España viene soportando en los últimos años un más que evidente desajuste entre el nivel de formación de sus ciudadanos y las demandas del mercado laboral. Este desequilibrio favorece que los datos de desempleo en nuestro país sean muy preocupantes, más aún si nos fijamos en la tasa de paro juvenil. Como ya apuntó el propio Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP) en su Plan Estratégico de FP en 2019, si tuviéramos que representar con una forma geométrica el nivel educativo de la población activa española, ésta estaría representada con la forma de un diábolo; es decir, estrecho en el centro (poco peso de cualificaciones intermedias) y, por el contrario, bastante más ancho en sus extremos (mayor cantidad de población con un nivel de cualificaciones altas y bajas). No deja de tener su gracia que, etimológicamente, diábolo provenga de lat. tardío *diabŏlus*, el diablo.

Las previsiones realizadas por el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) aseguran que casi el 50% de los trabajos que se demandarán en nuestro país en el año 2025 requerirán un nivel de cualificación media y solo el 16% de ellos requerirán de un nivel bajo (CEDEFOP, 2019). Coincide que los países europeos que gozan de buenas tasas de empleo poseen modelos que se asemejan a un “barril”, caracterizados, justamente al contrario, por un mayor peso en las cualificaciones intermedias, siendo por tanto un modelo más adecuado a los requerimientos del sistema productivo.

El pasado mes de junio el MEFP presentó el anteproyecto de la futura Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la FP, un documento que promete transformar la FP en nuestro país, mejorando la empleabilidad de los ciudadanos y consiguiendo dar respuesta a las demandas del mercado de trabajo. Sin duda, uno de los mayores cambios respecto a la ley vigente es el anuncio de que toda la FP pasará a ser dual. La formación dual es, desde hace muchos años, un éxito en numerosos países de Europa, como Alemania, Suiza o Austria, donde el 70%

de los estudiantes que la cursan se incorporan de forma directa a las empresas en las que han realizado su aprendizaje (FP dual en otros países, 2018).

Entiendo que el éxito en la implantación de la FP dual debería ser, sin duda, una de las prioridades estratégicas de las políticas educativas y de formación en nuestro país. Pero, por otro lado, debo reconocer que, una vez leída mucha de la documentación publicada acerca del funcionamiento de la FP dual en varios países de nuestro entorno, en la que se muestra que el sistema es todo un éxito, que está muy perfeccionado y es la que es harto difícil encontrar un dato que no sea positivo para todas las partes implicadas (empresas, administraciones y aprendices), me siento un poco abrumado respecto a la implementación de este sistema en España. Lejos de mi intención transmitir con esto un ánimo pesimista, considero que la sola publicación del anteproyecto de esta ambiciosa ley es ya un gran paso adelante y entiendo que, cuanto antes comience esta transición, antes empezaremos a ver sus frutos y podremos revertir el contexto actual.

Reconozco que una duda que se me presenta es si, teniendo en cuenta la diferencia del tejido productivo de los países de referencia en materia de FP dual, España podrá alcanzar las cotas de estos países en materia de empleo y estabilidad. Ahora bien, no tengo ninguna duda de que, para conseguir implantar con éxito este modelo, es necesario que todas las partes se sientan corresponsables unas con otras, que tengan la certeza de que es un trabajo en equipo. Para ello, entiendo fundamental que la normativa sepa generar alicientes para todas las partes.

Asimismo, percibo otra posible dificultad en la implantación de un, en las propias palabras del MEFP, “sistema único de FP”. Por ello, y dada la relevancia de los cambios que implica esta normativa, coincido con la recomendación que señala la Cámara de Comercio en su informe, en el que propone la designación de una unidad/organismo específico que vele por la calidad de la FP dual, movilizándolo a los agentes implicados y haciendo, a su vez, labores de gestión,

recomendación y difusión de buenas prácticas, con base a la información y datos que se recaben periódicamente. Asimismo, quizá sea interesante estudiar el funcionamiento del sistema dual utilizado en Suiza, país descentralizado por excelencia, en el que los cantones tienen una gran capacidad de autogobierno y goza igualmente de gran éxito en su modelo dual.

Como afirma el Consejo Económico y Social (CES), órgano consultivo del gobierno, en su dictamen sobre el borrador de la futura ley, entiendo también que uno de los aspectos fundamentales para llevar a buen puerto la transición a la FP dual será la búsqueda de amplios consensos entre todas las partes implicadas en aras de lograr una implantación progresiva y realista. De la misma forma, es esencial el logro de un amplio consenso en el plano político que permita una necesaria estabilidad del modelo (CES, 2021).

Para finalizar, querría hacer una última reflexión acerca de algo que se discute a menudo, si el sistema debe apoyarse más en “*lo público*” o en “*lo privado*”. Quizá este contexto presente una buena oportunidad para que, como sociedad, entendamos de la importancia de ambas. Y en el entendimiento de que el funcionamiento de uno redundará en el otro, que con la unión de ambos podremos conseguir la fortaleza de todas las partes. Casos como el de Alemania o Suiza en lo que respecta a su sistema de formación y en la relación de éste con su tejido productivo, en cómo parece repercutir muy favorablemente para ambas partes dicha relación, y en consecuencia, en las condiciones de vida de sus ciudadanos, hacen que tengamos un modelo que poder emular.

7. Bibliografía

- ApsidE. (2009). Ponencia 3ª Jornadas de Orientación Profesional. Bilbao.
- Bankia, F. (2021). *Observatorio de la FP*. Fundación Bankia por la Formación Profesional.
- Bejarano, B. B., & Díaz, J. A. (2006). *Visión Histórica-Legislativa de la Figura del Aprendiz*. Agrupación de Desarrollo "Periplos" de la Iniciativa Comunitaria Equal.
- BOPV. (2015). DECRETO 169/2015, de 8 de septiembre, por el que se crea el Instituto Vasco del Conocimiento de la Formación Profesional (IVAC), y se aprueba su relación de puestos de trabajo. DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA.
- Cámara de Comercio de España. (2021). *Informe de la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de España con motivo del trámite de audiencia e información pública sobre el ANTEPROYECTO DE LEY ORGÁNICA DE ORDENACIÓN E INTEGRACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL*.
- CEDEFOP. (2019). *Contribuir a que la formación y la educación profesionales se adapten al futuro*.
- CES. (2021). *DICTAMEN SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LEY ORGÁNICA DE ORDENACIÓN E INTEGRACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL*.
- Cortés, R. P. (3 de julio de 2017). Así funciona la FP dual en Alemania, su fórmula mágica contra el paro juvenil. *Conco Días*.
- euroindicators, E. /. (2021). Euro area unemployment at 8.0%. Abril 2021. . *Eurostat*.
- Eurostat. (2021). *Foreign citizens more likely than nationals to be over-qualified*.
- FP dual en otros países. (2018). *Alianza FP dual*.

Franciulli, R. (28 de Enero de 2020). La formación dual suiza, un sistema único en el mundo. *Swissinfo.ch*.

GOVET. (2020). *Hoja de datos - FP dual en Alemania*. German office for inTernational Cooperation in Vocational Education and Training.

INE, I. N. (2013). *Encuesta de Población Activa (EPA). Cuarto trimestre de 2012*.

Lanbide - Servicio Vasco de Empleo. (2012). Programa Hezibi.

Lanbide - Servicio Vasco de Empleo. (2020).

(2002). *Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional*.

MEFP. (2019). *El alumnado de FP asciende un 23% en los últimos cinco cursos*.

Merino, R., & García, M. y. (2006). De los programas de garantía social a los programas de cualificación profesional inicial. *Revista de Educación*.

Pareja, R. M. (2005). APUNTES DE HISTORIA DE LA FP REGLADA EN ESPAÑA. ALGUNAS REFLEXIONES PARA LA SITUACIÓN ACTUAL. *Universidad Autónoma de Barcelona*, pp. 211-236.