

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porrás (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

¿Por qué el Contrato para la Formación y el Aprendizaje no mejora la empleabilidad de los jóvenes? Aproximación cualitativa a las dificultades para implantar el sistema de Formación Profesional Dual en España*

Rocío MOLDES FARELO**

RESUMEN: El objetivo del presente artículo es mostrar la valoración que diferentes expertos ofrecen sobre el funcionamiento del CFA como herramienta para favorecer la inserción laboral de los jóvenes cara a mejorar su empleabilidad. El eje central del análisis se articula en torno a la comparación entre los periodos de “formación no vinculada” (2012/2015) y el de “formación vinculada” (2016/2018), en el proceso de implantación del CFA. La metodología, basada en un enfoque cualitativo, se centra en el material empírico obtenido en las entrevistas realizadas a expertos de diferentes sectores y el análisis del RD 1529/2012.

Palabras clave: Contrato para la formación y el aprendizaje, formación profesional dual, jóvenes, empleabilidad, enfoque cualitativo.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La implantación del Contrato para la Formación y el Aprendizaje como elemento constitutivo del sistema de FP dual de ámbito laboral. 3. Las etapas de implantación: del “periodo de prórroga” al periodo de “formación vinculada”. 3.1. El periodo de “formación no vinculada”. 3.2. El periodo de “formación vinculada”. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía. 6. Anexo.

* El contenido del artículo se basa en los resultados obtenidos en un apartado del proyecto de investigación *Plan anual de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de formación profesional para el empleo 2015-2016: informe de ejecución*, financiado por el Servicio de Empleo Público, SEPE (Ministerio de Empleo y seguridad Social), realizado entre noviembre de 2017 y julio de 2018 por un equipo de la Universidad Europea compuesto por los investigadores Almudena Briones, Fátima Gómez, María José Molina, Jesús Muñoz y Rocío Moldes (Investigadora Principal).

** Doctora en Ciencias Políticas y Sociología, UCM (España); Profesora Titular de Sociología, Universidad Europea (España).

Why Does the Training and Learning Contract Not Improve the Employability of Young People? Qualitative Approach to the Difficulties in Implementing the Dual Vocational Training System in Spain

ABSTRACT: The objective of this article is to show several experts' assessment of the functioning of the so-called "apprenticeship and training contracts" as a tool for giving dual vocational training in Spain a stronger labour component. The central axis of analysis is articulated around its capacity to facilitate work insertion of young people as a requirement for improving their employability. The methodology, based on a qualitative approach, focuses on the empirical material obtained in the interviews carried out. As for the comparison between the "extension period" (2012/2015) and the "training-related period" (2016/2018), it analyses the evolution of this contract modality. The paper closes with a conclusions section.

Key Words: Apprenticeship and training contracts, dual vocational training, youth, employability, qualitative approach.

1. Introducción

Los sistemas de formación profesional dual (en adelante FP dual) se presentan como una parte fundamental en la estrategia de crecimiento de los países y una de las principales políticas activas de empleo. De hecho, la Unión Europea ha convertido en una prioridad el establecimiento de marcos de referencia para garantizar la calidad en la educación y la formación profesional. Así como la transferencia de crédito para la formación profesional y la movilidad entre los países mediante el desarrollo de programas específicos en las diferentes áreas, cuya principal función es contribuir a incrementar la visibilidad de la FP dual en el aprendizaje permanente.

Alineada con este modelo de impulso internacional a los sistemas de FP e inserta en una crisis crónica del mercado de trabajo juvenil, España establecen las bases regulatorias de la FP dual mediante el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, cuyo tratamiento legal se concreta a través del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje.

El citado Real Decreto engloba dos iniciativas distintas (FP en el sistema educativo – dependiente del Ministerio de Educación Ciencia y Deporte – y la FP para el empleo, articulada a través del MEYSS) bajo la misma designación, pertenecientes a diferentes sistemas. Este hecho conduce a que el modelo de la FP Dual se perciba como confuso y complejo.

La necesidad de una separación normativa entre ámbito educativo y ámbito laboral, se argumenta sobre las muy diferentes necesidades que los “usuarios” de cada sistema tienen. En su aplicación cotidiana, la intervención de los Ministerios ha consolidado un modelo que diferencia dos perfiles: el “aprendiz” dependiente de Empleo que puede ser contratado mediante el contrato de formación; y el “estudiante” dependiente de Educación, cuya designación responde al hecho de que, desde algunas Consejerías de educación autonómicas, el proceso formativo en la empresa no se considera un empleo y, por tanto, existen diferentes modalidades de relación entre la empresa y el estudiante desligadas de la regulación laboral.

En la primera parte del proyecto¹ se identificaron tres medidas prioritarias

¹ El trabajo de campo, realizado entre los meses de enero a abril de 2018, se basa en 32 entrevistas semiestructuradas realizadas a expertos pertenecientes a seis áreas diferentes (técnicos de Administración, entidades formativas, tutores de empresa, tutores de centros educativos), con el fin de obtener una visión, lo más amplia posible, sobre las debilidades y fortalezas del Contrato para la Formación y el Aprendizaje durante los dos periodos de

para mejorar el éxito en la gobernanza de los sistemas de FP dual en España : la separación normativa para regular el ámbito educativo y el laboral, la necesidad de agilizar el proceso normativo de actualización y renovación de las cualificaciones para responder a las necesidades del mercado y la importancia de “profesionalizar” las entidades de formación en cada ámbito sectorial para atender de manera efectiva las demandas del sistema productivo y aplicar correctamente el CFA.

Abordamos en los siguientes epígrafes las principales debilidades del CFA, identificadas por los expertos para conseguir el objetivo de “laboralizar” el sistema de la FP dual en España.

2. La implantación del Contrato para la Formación y el Aprendizaje como elemento constitutivo del sistema de Formación Profesional Dual de ámbito laboral

El contrato para la formación y el aprendizaje es una modalidad contractual que tiene por objetivo principal la cualificación profesional de jóvenes trabajadores, alternando una actividad laboral retribuida en una empresa con una actividad formativa, para favorecer su inserción laboral. Se pretende que la empresa y el centro de formación profesional estrechen sus vínculos, aúnen esfuerzos y favorezcan una mayor inserción del alumnado en el mundo laboral durante el periodo de formación.

Esto último no resulta una novedad, como parece trascender del Real Decreto 1529/2012, dado que estas posibilidades (de colaboración y participación de las empresas) estaban ya previstas tanto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional como en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, pero no se desarrolló hasta un momento posterior.

El Contrato para la Formación y el Aprendizaje fue introducido, como una modalidad de los contratos formativos, por el Real Decreto-Ley 10/2011, con el objeto de favorecer la inserción laboral y la calificación profesional de los menores de 25 años². Con el actual marco normativo (estatal y autonómico), los destinatarios de este tipo de contrato son las personas mayores de 16 años y menores de 30 que carezcan de

su proceso de implantación. El anexo de codificación de los entrevistados se recoge al final del artículo.

² El mencionado RDL 10/2011 difiere del desarrollo reglamentario – que se efectúa mediante el RD 1529/2012 – respecto a la concreción del sistema de impartición y de las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos, así como el reconocimiento de éstos.

cualificación profesional reconocida. Se trata de una modalidad contractual con una rentabilidad tanto para el trabajador, que obtiene un título acreditado y experiencia laboral al mismo tiempo, como para la empresa que se beneficia de una reducción de las cuotas a la Seguridad Social y en la bonificación de la formación recibida por el trabajador.

El contrato se celebra a tiempo completo, destinándose una parte de ese tiempo al desempeño de una actividad laboral retribuida y otra parte, al desarrollo de una actividad formativa relacionada con el puesto de trabajo que está ocupando. Durante el primer año de contratación, el tiempo destinado a la actividad formativa deberá ser como mínimo del 25% (máximo 75% de tiempo de trabajo); y durante el segundo y tercer año no será inferior al 15% (máximo 85% de tiempo de trabajo) de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal vigente.

La actividad formativa inserta en este tipo de contrato debe ajustarse a los contenidos definidos para la obtención de los Certificados de Profesionalidad, que constituyen su objetivo. Además, previa autorización del Servicio Público de Empleo Estatal, se puede incluir formación complementaria asociada a las necesidades de la empresa o del aprendiz.

Para financiar el coste de la formación, la empresa utiliza bonificaciones aplicadas a las cuotas de la Seguridad Social. La cuantía máxima resulta de multiplicar los costes estipulados por participante/hora (según la modalidad de impartición sea, presencial, tele-formación o mixta), por un número de horas equivalente al 25% de la jornada mensual durante el primer año de contrato y el 15% en el segundo y tercer año.

Durante el año 2017 las bonificaciones de contratos de formación y aprendizaje, según datos facilitados por el Servicio Público de Empleo Estatal, tuvieron un importe de 110.579.998,89 euros, beneficiándose 128.229 jóvenes. De ellos, 8.251 se corresponden con trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Salarial, a los que se ha destinado 3.963.871,24 euros del importe total.

La implantación del sistema en plena crisis ha provocado reticencias a la hora de formalizar una relación contractual, en favor de la beca que implica una menor remuneración. Sin embargo, y de acuerdo con la *Propuesta de Recomendación del Consejo relativa al Marco Europeo para una Formación de Aprendices de Calidad y Eficacia*³, cuya primera recomendación es

³ A partir del 1º de enero de 2017 las reducciones en las cuotas a la Seguridad Social por la contratación de jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil pasan a ser consideradas como bonificaciones.

⁴ [COM\(2017\)563 final](#), 5 octubre 2017. El Consejo de la Unión Europea propone que, de acuerdo con la legislación nacional y en estrecha interacción con las partes interesadas,

«un contrato por escrito en el que queden definidos los derechos y las obligaciones de cada parte en relación con la formación y el trabajo», la celebración del contrato es un requisito para la implantación del sistema. Los testimonios obtenidos en este aspecto apuntan a la necesidad de “laboralizar la FP dual” y convertir el contrato en el núcleo del sistema: «*Todos deben estar bajo la cobertura de un contrato. El contrato es garantía para el joven y para el empresario y la exigencia debe ser que el joven se cualifique*» (E11AS).

3. Las etapas de implantación: del “periodo de prórroga” al periodo de “formación vinculada”

El Real Decreto 1529/2012, marco normativo de referencia para el establecimiento de las bases que permita la progresiva implantación de la FP dual en España mediante el CFA⁵, presenta dos momentos clave atendiendo a las estrategias para la instauración del modelo.

3.1. El periodo de “formación no vinculada”

El *primer periodo (2012/2015)* supone la articulación de la oferta de formación, ligada a aspectos como acreditar a las entidades de formación, completar el repertorio nacional de Certificados de Profesionalidad para todos los sectores, incorporar el nuevo modelo de tele-formación y poner en marcha los medios electrónicos para su gestión. En definitiva, un tiempo para adaptarse a los nuevos requerimientos que determina la regulación en vigor.

En este primer momento, la aplicación del Real Decreto 1529/2012 está influida por el carácter urgente del Real Decreto 10/2011, de 26 agosto (fomento del empleo), con el propósito de obtener resultados del CFA como mecanismo de inserción. Durante esta etapa se va a permitir que

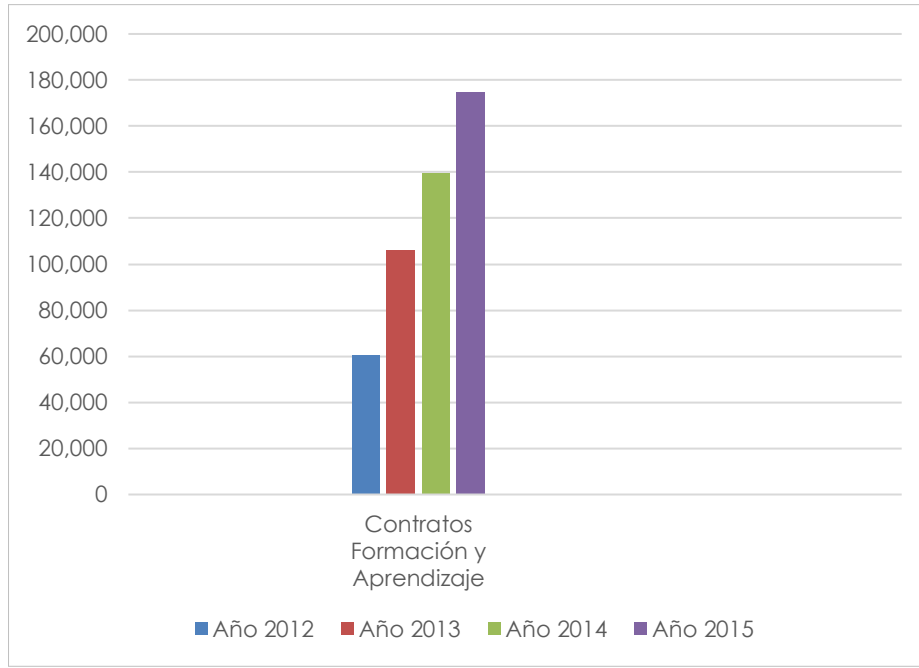
los Estados miembros deberán articular sus sistemas de formación de aprendices de acuerdo con los criterios recogidos en dicho documento.

⁵ El contrato para la formación y el aprendizaje está regulado en varias normas: el art. 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el RD 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación dual. La Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, y la Orden Ministerial ESS/41/2015, de 12 de enero, que la modifica e incorpora la garantía Juvenil. El RD 34/2008, de 18 de enero, que regula los Certificados de Profesionalidad y la Orden ESS/1897/2013 que lo desarrolla y establece el modelo de tele-formación.

cuando la formación de los contratos de formación y aprendizaje no pudiese asociarse a un certificado de profesionalidad, bien porque no existe o porque no hubiese centro asociado para impartirlo, pudiese ser sustituida por otra formación no acreditable. La normativa recogerá a tal efecto, un “periodo de transición”.

En efecto, la Disposición transitoria segunda del Real Decreto 1529/2012 se enmarca en la actividad formativa de los CFA, según la fecha de suscripción de dichos contratos, que permite la “formación no vinculada” al CFA, que faciliten la preparación y desarrollo de los instrumentos que requiere la implantación de la FP Dual. Asimismo, mencionar como continuidad de la regla jurídica apuntada anteriormente la Disposición transitoria única de la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre que regula el procedimiento para los contratos para la formación y el aprendizaje que transitoriamente no estén vinculados a la obtención de un título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, de conformidad con el apartado 2 de la disposición transitoria octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

El aumento de los CFA durante este primer periodo fue imparable tal como se recoge en el siguiente gráfico.

Gráfico 1 – Evolución de los contratos de formación y aprendizaje durante el "periodo de prórroga"

Fuente: elaboración propia sobre datos Sepe, varios años

Se trata de contratos firmados principalmente en el sector servicios (91%), en empresas pequeñas de menos de 26 trabajadores (77%), donde la continuidad, una vez finalizado el CFA, se sitúa en una media del 33,5%. Los jóvenes de entre 20 y 24 años son los principales destinatarios (44%) de este tipo de contrato, con una presencia casi equivalente a la sumada por las franjas de edad entre 16 a 19 y 25 a 29 (49%). El nivel de estudios de los jóvenes que participan en esta modalidad de contratación es la educación secundaria para en torno al 60%.

En lo que se refiere a la composición por sexo, se presenta bastante equilibrada. Solo durante el primer año de aplicación, el número de hombres fue ligeramente superior al de mujeres en un 3%. Mientras que, desde el segundo año, esta tendencia se invierte, consolidándose hasta la actualidad, la presencia levemente superior de mujeres en la misma proporción.

En consonancia con la concentración de contratos en el sector servicios, son aquellas Comunidades Autónomas en las que el sector terciario tiene una presencia notable, donde mayoritariamente se firman. Así, Andalucía, Cataluña, Canarias, Galicia, Madrid y Valencia, son las seis Comunidades

que concentran en torno al 70% de los contratos formativos. Una parte muy representativa (más del 70%) de la formación asociada al CFA se imparte en la modalidad de tele-formación. Esta concentración de los CFA en el “segmento intensivo” (hostelería y comercio) del sector servicios, conduce a que en el imaginario colectivo se perciba el contrato más como una forma barata de contratación que como un instrumento para mejorar la empleabilidad de los jóvenes.

«Los sectores en los que se firman los contratos ponen de manifiesto que el aprendizaje es una excusa para financiar con dinero público la precariedad laboral y que los centros (de formación) privados, ganen dinero» (E9AS).

Según los testimonios de los entrevistados, una de las irregularidades más frecuentes en este primer período es el hecho de que las empresas firmasen acuerdos de formación con entidades a distancia, sin comprobar los dos requisitos que permitían adoptar esta modalidad en aquel momento (que no exista el certificado de profesionalidad o que no existiese un centro que pudiese impartirlo).

La dinámica de funcionamiento consistía en que el centro de formación dejaba las hojas firmadas en la gestoría para conseguir la firma de la empresa. La descoordinación comienza cuando la gestoría no enviaba de vuelta la documentación al centro formativo, por lo que este no desarrollaba la acción, pero sí la acreditaba.

El “fraude” no consistía tanto en que los centros formativos fuesen capaces de preparar y proporcionar el material, sino sobre todo con la falta de control de las prácticas que determinadas entidades formativas estaban adoptando durante el “período de transición”, usándolo como un escenario para “hacer negocio”, bajo la excusa de prepararse como futura entidad de tele-formación.

Por lo que respecta a las empresas, según nos explica alguno de los entrevistados, en los posteriores procesos de inspección solían escudarse en las asesorías, alegando que eran éstas las que realizaban los trámites.

Las gestorías firmaban los acuerdos con entidades que realizaban la formación a distancia, porque no disponían de los mecanismos (ni de la voluntad de articularlos), para controlar la asistencia de los matriculados. Algunos centros de este tipo están registrados como gestorías y mantienen la formación como un negocio colateral, si bien los entrevistados consideran como muy reducido el número de centros de distancia que se han acreditado como centros de tele-formación.

Esta dinámica responde al hecho de que los centros a distancia rentabilizaron los tres años de negocio, pero nunca se plantearon acometer las transformaciones necesarias para convertirse en centros de tele-formación acreditados.

Entre los centros “acreditados” se percibe como positivo el hecho de que estas prácticas, hayan servido para profesionalizar el sector desde la Administración pública, con vistas a prestigiar la acreditación obtenida.

El objetivo es que las entidades que imparten la formación no solo cuenten con profesionales acreditados para ello, sino que se implante una “ética profesional” que contribuya, de forma progresiva, a eliminar del imaginario colectivo la idea de la tele-formación concebida solo como negocio.

En efecto, según hemos constatado en las entrevistas, durante este periodo el Sepe ha validado muy pocas plataformas porque no cumplían los requisitos. Por su parte, aquellas entidades que se han acreditado como centros de tele-formación, están consolidando su negocio mediante el alquiler de sus plataformas a los centros menores, incapaces de afrontar la inversión que suponía la acreditación.

A pesar de todo ello la valoración de los entrevistados sobre este periodo de prórroga es, en general, negativa: «Fueron tres años más de desregulación que abundaron en la idea de que la formación para el empleo esta desorganizada, es poco útil y nada rentable. Pudiendo ser el dinero mejor invertido» (E4AP).

Sirva como cierre de este primer periodo la reflexión de uno de los entrevistados, que podría considerarse como el objetivo del segundo periodo: «Es muy importante que la formación sea acreditable, pero es tan importante poder controlar que se realice sin fraudes» (E5AP).

Entre el primer y el segundo período se promulga la Orden ESS/41/2015 de 12 de enero, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje. Esta Orden añadió al art. 8 de la Orden ESS/2518/2013 de 26 de diciembre el apartado 3. El contenido de este apartado⁶ suponía en la práctica, que durante el primer año el trabajador podía dedicar el mismo tiempo al trabajo que a sus estudios. Así mismo, se incentivaba un contrato a media jornada que permitía al alumno/trabajador asistir a clase cuatro horas al día. Esta modificación entra en vigor en enero de 2015 y dejó de estar vigente el 30 de junio de 2016. Pero la vigencia real de la medida fue solo durante los primeros seis meses (enero a junio) del año 2016, porque, como se explica a

⁶ El apartado 3 del art. 8 dice: «Cuando el contrato para la formación y el aprendizaje se formalice con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil la cuantía máxima de bonificaciones que podrá aplicarse la empresa para la financiación de los costes de formación será la que resulte de multiplicar el correspondiente módulo económico por un número de horas equivalente al 50 por ciento de la jornada durante el primer año del contrato, y del 25 por ciento de la jornada el segundo y tercer año. Estos porcentajes se tendrán en cuenta a efectos de lo previsto en el artículo 10.2 para el cálculo de las bonificaciones a aplicar por la empresa».

continuación, la “formación vinculada” empieza a ser obligatoria desde el 1 de enero de 2016 y el cambio estuvo rodeado de bastante incertidumbre que conducirá a la reducción aguda en la celebración de CFA en este segundo periodo en el que nos introducimos a continuación.

3.2. El periodo de “formación vinculada”

El *segundo periodo (2016/2018)* supone la recuperación de la causalidad del CFA, al introducir varios requisitos de aplicación desde el 1 de enero de 2016, que se engloban dentro de lo que se conoce como “formación vinculada”, que significa que todo CFA, debe estar asociado a la obtención de un CDP, acreditación parcial acumulable, título de FP o certificación académica. En definitiva, se trata de garantizar a los jóvenes de FP dual una acreditación oficial.

Otro elemento que se incorpora a partir de este momento es que la actividad formativa, sólo se podrá llevar a cabo en modalidad presencial o tele-formación. En consecuencia, ya no es posible la formación a distancia.

«Cumplir con los requisitos del certificado de profesionalidad tiene como objetivo que el CFA se celebre en condiciones idóneas, aunque siempre atentos a cierta flexibilidad» (E3AP).

Tras el primer periodo, concebido como una etapa de adaptación, el objetivo es en esta segunda etapa implicar a las empresas intentando compensar las dificultades derivadas de la falta de recursos características de las micro empresas y superando la concentración de los CFA en el sector servicios mediante su diversificación (digitalización) y orientándolo hacia segmentos innovadores en sectores tradicionales (industria 4.0). Se trata en definitiva de profesionalizar el contrato para la formación y el aprendizaje, disociándolo de sectores de baja cualificación y salario: *«Hay que liberarse de la idea de que el contrato para la formación y el aprendizaje es un mecanismo de desregulación del contrato» (E3AP).*

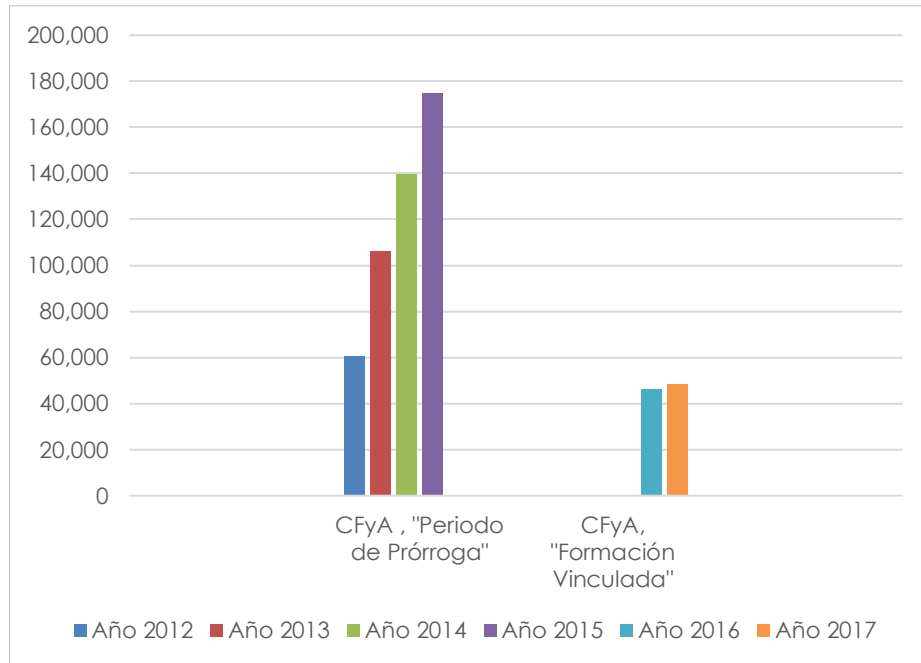
Se parte de la idea de que el salto de la inserción a la empleabilidad, solo es posible a partir del consenso sobre los resultados de aprendizaje: no se trata solo de desempeñar las tareas de un puesto de trabajo sino también de adquirir unas competencias transferibles que contribuyan a mejorar las oportunidades de carrera del aprendiz. Este aspecto se vuelve especialmente complicado en el entorno de micro empresas y su falta de recursos (figura del tutor, existencia de puesto formativo), sumado a la resistencia en cuanto a flexibilizar las modalidades de formación, combinando acreditable con complementaria que desemboquen en

itinerarios más adaptados a las necesidades del aprendiz y la empresa. De forma que la coordinación/implicación entre centros y empresas se presenta como una exigencia de vital importancia: *«Las microempresas solo pueden ofrecer la práctica laboral del contrato, pero la actividad formativa viene del centro de formación» (E5AP).*

El hecho es que en este segundo período se produzca un acusado descenso en el número de CFA⁷. De los casi 175.000 firmados en 2015, se celebraron solo 46.384 en el año 2016. En el año 2017, la firma de los contratos experimenta un ligerísimo repunte, cifrándose en 48.317.

En la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas se produce un crecimiento comedido, de entre 100 y 200 solicitudes de autorización de inicio de actividad. Esta tendencia al alza podría indicar una situación de relativa estabilidad/consolidación propiciada por el ajuste entre la oferta de especialidades y las necesidades de los sectores, que, por supuesto, no oculta el descenso de casi un 75% experimentado en el periodo de la formación vinculada y la tele-formación.

Gráfico 2 – Contratos de formación y aprendizaje: comparación entre el “periodo de prórroga” y el periodo de “formación vinculada”



Fuente: elaboración propia sobre datos Sepe, varios años

⁷ Datos facilitados por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Los variados argumentos y testimonios de los entrevistados, permiten agrupar las razones del descenso, muy acusado, de los CFA desde la entrada en vigor de la “formación vinculada” en tres grandes categorías:

- a. la inexistencia de una oferta de especialidades que satisfaga las necesidades de los diferentes sectores;
- b. el cumplimiento de los requisitos exigidos bajo la modalidad de teleformación;
- c. la solicitud de autorización de inicio de la actividad formativa.

La explicación a la primera cuestión, debe buscarse en las resistencias que genera entre la mayoría de los agentes, la rigidez cuando se trata de actualizar y modificar el contenido de los certificados de profesionalidad y su procedimiento en exceso burocratizado: *«No se hacen contratos porque no hay suficientes especialidades y hay que cumplir muchos requisitos [...] si la oferta fuese muy buena, el descenso en el contrato para la formación no hubiese sido tan agudo en el dieciséis (año 2016)» (E5AP).*

Directamente ligado a los problemas de actualización de los certificados está la incertidumbre de los centros formativos al afrontar la inversión en las dotaciones que la impartición de una determinada especialidad exige.

Las entidades formativas se quejan de la elevada dotación presupuestaria que supone afrontar la acreditación para impartir una determinada actividad profesional. Por ello, la oferta es reducida y concentrada en determinadas especialidades. En este sentido los responsables de asociaciones de centros entrevistados señalaban que no era la falta de iniciativa – sí están dispuestos a invertir para poder responder a las necesidades del sistema productivo – lo que no pueden afrontar es la incertidumbre a la que están sometidos por causa de la burocracia inherente a los procesos de actualización de los certificados de profesionalización, señalando que en numerosas ocasiones, cuando se regulariza el sector, dicho sector se ha transformado o dejado de existir.

Ambos aspectos combinados, la dificultad de actualizar Certificados de Profesionalidad y la incertidumbre de las entidades formativas, se retroalimentan extendiendo la idea de que *«El contenido de la formación depende más de la oferta de los centros, que de las necesidades de cualificación de los sectores productivos» (E26TE).*

Esta idea, y el relato que la acompaña, es uno de los elementos que más dificulta el diálogo entre las organizaciones empresariales y la FP dual para el empleo en el ámbito laboral. Para las organizaciones empresariales la “escasa utilidad” de los Certificados de Profesionalidad se demuestra en el hecho de que los centros no puedan mantener una oferta permanente, con un certificado específico, favoreciendo la estabilidad del sistema: *«Los*

concentraría en determinados perfiles, nadie los valora, no se ajustan a las demandas y se tarda un mundo en cambiarlos» (E11AS).

Los discursos del empresariado consideran que, estos certificados solo son útiles para desempleados, para colectivos especiales y para reconocer experiencia, porque no se adecúan a las circunstancias y necesidades de los trabajadores ocupados que requieren una formación mucho más modular. En el lado opuesto, el discurso de los “desarrolladores”, considera que es imprescindible mantener esta modalidad porque implica acreditar la cualificación de los trabajadores con el fin de evitar que sean “aprendices permanentes”.

El objetivo es evitar el estancamiento del aprendiz en tareas escasamente cualificadas que impiden su promoción y por extensión, el necesario paso de la inserción a la empleabilidad.

Por su parte, las asociaciones de centros, en línea con el debate ya explicitado por las organizaciones sindicales sobre el distinto reconocimiento otorgado a los títulos de sistema educativo y a los Certificados de Profesionalidad (si bien en el sistema nacional de cualificaciones la clave es la unidad de competencia), señalan como un agravio comparativo el hecho de que en el art. 17 del Real Decreto 1529/2012⁸ se establezca un distinto régimen de regulación en la impartición de la FP Dual, efectuada mediante CDP (Ministerio de Empleo) o través de ciclos formativos (Ministerio de Educación).

«Resulta sorprendente que el régimen establecido para los certificados de profesionalidad sea mucho más riguroso que el establecido en los ciclos formativos. Mientras que en los certificados de profesionalidad se ha eliminado la posibilidad de impartir en modalidad a distancia (tan solo se admite la modalidad presencial, tele-formación o mixta), la modalidad a distancia se admite en la impartición de los ciclos de formación profesional, que depende de educación» (E16AF).

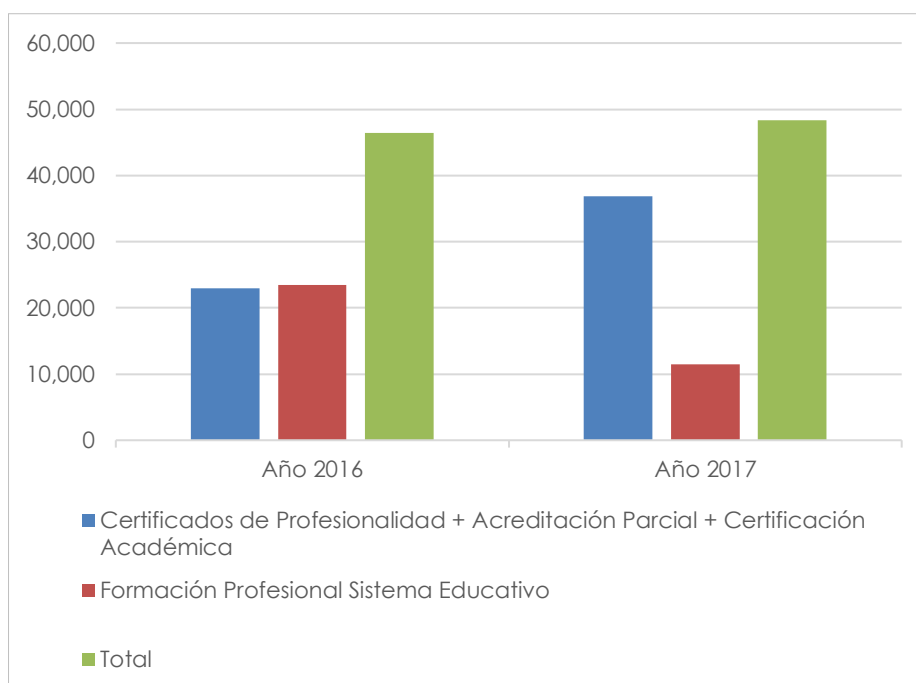
Desde que se inicia el periodo de la “formación vinculada” al contrato para la formación y el aprendizaje, se produce una diferencia considerable entre el primer y el segundo año. En 2016, la actividad formativa vinculada al contrato se reparte de una forma muy equitativa, prácticamente al 50%, entre el sistema educativo (23.438) y el ámbito laboral (22.946), presentando una ligera superioridad (492) el sistema

⁸ Art. 17, *Modalidades de impartición*, apartado 1 «Con el fin de facilitar su adecuación al régimen de alternancia con la actividad laboral en la empresa, las actividades formativas inherentes a los contratos para la formación y el aprendizaje se podrán ofertar e impartir, en el ámbito de la formación profesional para el empleo, en las modalidades presencial, tele-formación o mixta, y en el ámbito educativo, en régimen presencial o a distancia, de acuerdo, en cada caso, con lo dispuesto en la normativa reguladora de la formación profesional de los certificados de profesionalidad o del sistema educativo».

educativo.

En el año 2017, por el contrario, el 76,5% de los contratos firmados están vinculados a actividad formativa de ámbito laboral y solo el 23% está asociada al sistema educativo. Este cambio de tendencia podría explicarse en consonancia con el ligero aumento de los contratos en el año 2017 y un atisbo de estabilidad y consolidación del modelo de “laboralización” de la FP dual, respecto a la caída del año precedente, en el que se inaugura la “formación vinculada”.

Gráfico 3 – Contratos de formación y aprendizaje según tipo de actividad formativa



Fuente: elaboración propia sobre datos Sepe, varios años

Por lo que se refiere a la diferencia entre las solicitudes autorizadas y el número de contratos celebrados (23.438 para el año 2016 y 12.019 para el 2017) se debe a que los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebran en el marco de los Programas de Escuelas Taller y Talleres de Empleo, no requieren de autorización de la *actividad formativa*. En el año 2017, la disimilitud es mucho mayor, se corresponde con el hecho mencionado de que determinados programas no necesiten autorización, pero también con la circunstancia de que las Comunidades Autónomas de

Andalucía, Canarias y Cantabria no tenían, durante un periodo, suscrito el Convenio para participar en el aplicativo del contrato para la formación y el aprendizaje, por lo que posiblemente habrá contratos en estas tres Comunidades registrados en el aplicativo, pero no así las solicitudes autorizadas.

La segunda razón que en las entrevistas se ha señalado como causa del descenso en la celebración de CFA, se debe a los problemas operativos de la puesta en marcha de la modalidad de tele-formación.

La exigencia de sesiones presenciales en los periodos de evaluación y sesiones de tutorías que se realizan en los centros acreditados en el Certificado de Profesionalidad vinculado a la ocupación por la que se formula el CFA, implica afrontar lo relativo al desplazamiento, que en algunas situaciones ni alumnos ni empresas quieren (o pueden) asumir.

Puede darse el caso de que en la localidad del centro de trabajo del alumno no exista un centro de formación acreditado en ese Certificado de Profesionalidad, pero este trabajador debe desplazarse a la localidad más cercana donde pueda existir, con el consiguiente coste para él o para la empresa, en caso de que ésta quiera ayudar a la financiación del desplazamiento.

En la mayoría de las ocasiones, asumir el coste del desplazamiento del trabajador por parte de la empresa (generalmente Pymes), supone que este no asista al curso.

En sectores como hostelería o comercio, (donde se concentran casi el 90% de los contratos) las tutorías de ciertos Certificados de Profesionalidad presentan una carga considerable de horas presenciales, que vuelven a hacer patente la problemática de los desplazamientos.

Además de los desplazamientos, los problemas de carácter organizativo ligado a la disponibilidad de aulas para las pruebas de evaluación por parte del centro acreditado, que en muchas ocasiones implica cambios en el calendario previsto con los consecuentes incidencias – la no presentación de los trabajadores/alumnos a las evaluaciones presenciales – y las dificultades en el seguimiento y control por parte de los organismos responsables.

A ello se debe añadir la mencionada Sentencia 81/2017, de 22 de junio, dictada por el Tribunal Constitucional según la cual cada Comunidad Autónoma hace seguimiento de la tele-formación al igual que sucede con los CFA. Históricamente y dado que las plataformas tienen un espacio ilimitado que abarca alumnos de cualquier punto geográfico, el Sepe validaba las plataformas y acreditaba a los centros gestores de dichas plataformas. Por su parte, las Comunidades Autónomas acreditaban la sede en la que se realizaban las tutorías y las evaluaciones presenciales.

La aplicación de esta resolución judicial ha dado lugar a una situación de cierto “parón institucional” para los centros que quisieran acreditarse, dado que muchas de las Comunidades Autónomas carecen de las herramientas suficientes para la validación de las plataformas y la acreditación de los centros gestores.

Algunos entrevistados reconocen que, de este modo, el Servicio Público de Empleo asumió “informalmente” una competencia que no estaba atribuida: *«Bueno el hecho de que no tenga nombre y apellidos no significa que corresponda al Sepe, parece lógico que cada Comunidad autónoma deba acreditar las actividades formativas que realiza» (E5AP).*

Mientras que otros señalan la falta de colaboración por parte de algunas Comunidades Autónomas, incidiendo muy negativamente en reforzar la consistencia del marco normativo y generar un marco de estabilidad: *«Cuestiones que se abordan en una mesa [...] en la que están presentes y participan las Comunidades Autónomas, resulta que cuando llego a mi Comunidad Autónoma lo que hago es presentar un recurso. Así [...] es un paso para adelante y diez para atrás» (E14AF).*

La tercera y última cuestión que los entrevistados señalan como causa del descenso en la firma de CFA es el procedimiento de solicitud de autorización de inicio de la actividad formativa.

En el nuevo escenario, las empresas no pueden comenzar el CFA hasta que el Servicio de Formación de la Comunidad Autónoma correspondiente lo autorice. El procedimiento consiste en que el Servicio Público de Empleo Estatal pone a disposición a las Comunidades Autónomas, un aplicativo para que se realice esta solicitud de autorización de inicio. La Comunidad Autónoma puede disponer de un mes para resolver.

Algunos entrevistados expresaban, de forma contundente, su descontento con este procedimiento: *«Lo que no es de recibo es que desde que presento la solicitud hasta que me la autorizan, se tarda un mes. La empresa, pequeña empresa, que necesita un trabajador [...], necesita el aprendiz para el momento, no para dentro de un mes» (E14AF).*

Parece que este periodo de espera no es compatible con las necesidades de las microempresas, sin capacidad para planificar a un mes vista la incorporación de su personal. Cuando una empresa de este tamaño tiene necesidad de cubrir una vacante y opta por este tipo de contratación, se espera que la relación laboral pueda comenzar en cualquier momento.

La constatación, tras el periodo de prórroga, de que los diseños de la formación acreditable tienen dificultades para ajustarse a la realidad de los sistemas productivos, ha conducido a que en la actualidad, desde el Ministerio de Empleo se esté trabajando en una modificación del contrato

de formación y aprendizaje que, manteniendo su vinculación al certificado de profesionalidad, posibilite establecer itinerarios formativos basados en módulos formativos asociados al Catálogo de Especialidades, que dada su mayor agilidad en la actualización favorezca responder de manera más efectiva a las demandas y retos que la sociedad global y la economía digital exigen.

Se plantea, asimismo, homologar las funciones de seguimiento y control de la formación, entre las diferentes Direcciones Provinciales del Sepe y las Comunidades Autónomas, dentro un marco común. Esta homologación y la creación de un marco común es una reivindicación constante y compartida por los entrevistados, como base para mejorar la gobernanza del sistema de FP Dual.

Tras la aprobación de los presupuestos 2018, el CFA incorpora dos novedades:

- a. el *Bono Formación* de 430 euros a los jóvenes, durante 18 meses que les permita obtener unos ingresos de más de 1.000 euros;
- b. el *Bono Conversión a Indefinidos*, conceder una bonificación en las cuotas empresariales de 250 euros/mes (3.000 euros/años) durante 3 años a aquellas empresas que conviertan los citados CFA en formación para el empleo, cara a dar estabilidad a la inserción laboral.

El momento actual podría considerarse como un “*tercer periodo*” en la aplicación del Real Decreto 1529/2012, en el que las estrategias puestas en marcha desde su promulgación comienzan a dar sus frutos. El objetivo se centra ahora en conseguir que el control en el cumplimiento de la actividad formación no implique su ineficacia, mediante flexibilidad operativa (visibilizando itinerarios formativos aprovechando la mayor agilidad del catálogo de especialidades) y coordinación interadministrativa (marco normativo común).

4. Conclusiones

• La *resistencia a la implantación generalizada del CFA* deriva de tres cuestiones:

- a. la falta de regulación jurídica sobre la relación entre el centro formativo y la empresa;
- b. la duración de las prácticas;
- c. el mes de espera para la autorización de la solicitud de la actividad formativa.

El hecho de que cuestiones trascendentales estén sometidas a interpretación, según los diferentes territorios, reduce considerablemente

el grado de implicación de las empresas y, por extensión, las posibilidades de “laboralizar” el sistema de FP dual.

- Las *dificultades para mejorar la empleabilidad* de los jóvenes, están ligadas a la desprofesionalización asociada al CFA, concentrado en sectores de baja cualificación y alta temporalidad. La media de continuidad tras el periodo de formación es de solo un 32%. Las prácticas están centradas en desempeño de tareas del puesto, en micro empresas con escasos recursos (materiales y humanos) que impiden desarrollar habilidades transferibles, al tiempo que no valoran la funcionalidad del CFA como excelente mecanismo de selección.

- Los principales *obstáculos para fomentar la inserción laboral* de los jóvenes se concentran en:

- a. instrumentalización del CFA por parte de las empresas y las entidades formativas caracterizado por falta de control, inspecciones de trabajo, etc.;
- b. proliferación de la tele-formación (concentrada en sectores de hostelería y pequeño comercio);
- c. falta de oferta de especialidades formativas (por la rigidez del catálogo de ocupaciones).

La incertidumbre de las entidades formativas que desconocen si el tiempo de impartición del curso permitirá amortizar inversión realizada, así como las dificultades tanto normativas como operativas para implantar un modelo de tele-formación integral.

- Los *problemas de gobernanza* identificados, específicamente asociados al Contrato para la Formación y el Aprendizaje, deben ser corregidos con el fin de que se materialice el consenso sobre la necesidad de implantar un sistema de FP dual adaptado a la idiosincrasia del sistema productivo y el mercado laboral español.

5. Bibliografía

AGUILAR GONZÁLEZ M.C., *EL sistema “alternativo” de Formación Profesional Dual para el Empleo en España: perspectivas de evolución*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2015, vol. 3, n. 4, pp. 198-223

ALIANZA PARA LA FP DUAL, *Las empresas y la FP Dual en España. Informe de situación 2016*, 2016

- ÁNGELES CABALLERO M., LOZANO P., [Manual de tutores de empresa en la FP Dual](#), Fundación Bertelsmann, Consell de Cambres de Catalunya, 2016
- ARROW K.J., *The Economic Implications of Learning by Doing*, en *The Review of Economic Studies*, 1962, vol. 29, n. 3, pp. 155-173
- BEYRER M.J., *Dual-learning contributes to the competitiveness of industry*, en [World Commerce Review](#), 2015, vol. 9, n. 1, pp. 62-64
- BLÁZQUEZ AGUDO E., *El sistema de formación profesional para el empleo: hacia la creación de un derecho laboral*, Aranzadi, 2012
- BRUNET ICART I., MORAL MARTÍN D., *La formación profesional en la Unión Europea. Nuevas claves para su interpretación*, en *Revista Internacional de Organizaciones*, 2016, n. 17, pp. 65-97
- CEDEFOP, [The changing nature and role of vocational education and training in Europe. Volume 2: Results of a survey among European VET experts](#), Cedefop Research Paper, 2017
- CEDEFOP, [The impact of vocational education and training on company performance](#), Cedefop Research Paper, 2011, n. 19
- CEOE, *El aprendizaje clave de la mejora de la empleabilidad y la competitividad*, 2018
- CORPAS NOGALES J.M., [La Formación Profesional española en el sistema educativo reglado: aportaciones de países relevantes europeos](#), Fundación Alternativas, 2017
- EICHHORST W., [Does vocational training help young people find a \(good\) job?](#), en [IZA World of Labor](#), 2015, article n. 112
- FEDERAL MINISTRY OF SCIENCE, RESEARCH AND ECONOMY, *Dual vocational education and training. A building brick to foster economic growth*, Working Paper – Round table Ministers of Economy, Vienna, 2015
- GARCÍA PEREA P., GARCÍA CORIA R., [Formación profesional dual e inserción laboral en el área del euro](#), en [Boletín Económico – Banco de España](#), 2014, n. 2, pp. 63-74
- HOMS O., *La formación profesional en España. Hacia la sociedad del conocimiento*, Fundación “la Caixa”, 2008
- IGARTUA MIRÓ M.T., *La formación dual en el sistema educativo: balance y propuestas de mejora*, en *Temas Laborales*, 2017, n. 137, pp. 91-125
- KONINGS J., VANORMELINGEN S., *The Impact of Training on Productivity and Wages: Firm Level Evidence*, IZA Discussion Paper, 2010, n. 4731
- MARHUENDA F. (coord.), *La implantación de la Formación Profesional Dual: Evidencias empíricas*, UVEG, 2015
- OECD, [Getting Skills Right. Good Practice in Adapting to Changing Skill Needs. A Perspective on France, Italy, Spain, South Africa and the United Kingdom](#), 2017

- OECD, *Automation and Independent Work in a Digital Economy*, OECD Policy Brief on the Future of Work, 2016
- OIT, *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2013. Una generación en peligro*, 2013
- PINEDA HERRERO P., ARNAU SABATÉS L., CIRASO CALÍ A., *Recomendaciones del Grupo de Trabajo. Centros educativos. La FP Dual en los centros educativos: visiones del profesorado. Informe ejecutivo*, Fundación Bertelsmann, Nestlé, 2017
- RAMÓN PIN J., ROIG MOLINS M., SUSAEETA ERBURU L., APASCARITEI P., *La formación profesional dual como reto nacional. Una perspectiva desde la empresa*, IESE Business School, 2014
- RAUNER F., WITTING W., DEIMER L., *Plural Administration in Dual Systems in selected European countries*, en RAUNER F., SMITH E. (eds.), *Rediscovering Apprenticeship*, Springer, 2010, pp. 31-43
- SALA G., PLANAS J., VAN ROMPAEY E., *Especialidad de formación, especialidad de empleo y resultados de inserción. ¿Trabajan los jóvenes donde deberían?*, en *Sociología del Trabajo*, 2010, n. 70, pp. 87-106
- SANCHA I., GUTIÉRREZ S., *La Formación Profesional en España 2016*, Fundae, 2016
- SANZ DE MIGUEL P., *Gobernanza de la formación profesional dual española: entre la descoordinación y la falta de objetivos*, en *Revista Española de Educación Comparada*, 2017, n. 30, pp. 60-81
- SCHWAB K. (ed.), *The Global Competitiveness Report 2016-2017*, World Economic Forum, 2016
- SEMPERE NAVARRO A.V., *Cuestiones prácticas del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual*, en *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2012, n. 8, pp. 55-61
- SOTOMAYOR VÁZQUEZ A., *Implantación y evolución de la formación profesional dual española*, en *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, 2017, vol. extraordinario, n. 7, pp. 58-61
- STAN L., *Formación Profesional y Desempleo Juvenil, Entre la Estrategia de Lisboa y Europa 2020*, Fundación Ideas, Documento de Debate, 2012, n. 13
- TODOLÍ SIGNES A., *La formación dual en Holanda. ¿Hacia un contrato para la formación y el aprendizaje en las universidades?*, en *Trabajo y Derecho*, 2017, n. 36, pp.47-60
- TORRES SASTRE G., *La FP dual en España. Una reflexión crítica*, CCOO, 2018
- VOSS E., DE MICHELI B., SCHÖNEBERG K., ROSINI S., *Final study report: Investment in Education and Training. Trends and challenges, the Role of EU Policies and Financing from the Perspective of European and National Social Partners*, ETUC, CEEP, ETUCE-CSEE, EFEE, 2017

WALTER S.C., MÜHLEMANN S., *La FP Dual en España – ¿Un modelo rentable para las empresas? Estudio de simulación coste-beneficio*, Fundación Bertelsmann, 2015

WOLLSCHLÄGER N., FRIES GUGGENHEIM É., *Una historia de la formación profesional en Europa: de la divergencia a la convergencia*, en *Revista Europea de la Formación Profesional*, 2004, n. 32, pp. 1-3

Normas

Comisión Europea, *Propuesta de Recomendación Del Consejo relativa al Marco Europeo para una Formación de Aprendices de Calidad y Eficaz*, COM(2017)563 final, 5 octubre 2017

Dictamen del Comité Consultivo de Formación Profesional dirigido a la Comisión Europea, *Una visión común para la eficacia y calidad del aprendizaje profesional y la formación profesional en las empresas*, 2 diciembre 2016

6. Anexo

Tabla – Codificación entrevistas realizadas

| N. entrevista | |
|---------------|---|
| | TÉCNICOS ADMINISTRACIÓN (Directivos, Técnicos de empleo y formación, Expertos del sector público) (AP) |
| E1AP | TÉCNICO FORMACIÓN MINISTERIO EMPLEO |
| E2AP | CARGO INSTITUCIONAL MINISTERIO EMPLEO-FUNDAE |
| E3AP | EXPERTA MINISTERIO EMPLEO |
| E4AP | RESPONSABLE FORMACIÓN (VALENCIA) |
| E5AP | RESPONSABLE FORMACIÓN (TOLEDO) |
| E6AP | RESPONSABLE ÁREA DE GARANTÍA JUVENIL Y FORMACIÓN DUAL |
| E7AP | SUBDIRECTOR DE ORDENACIÓN ACADÉMICA DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL |
| E8AP | TÉCNICA FORMACIÓN SEPE |
| | AGENTES SOCIALES, SINDICATOS, EMPRESA (AS) |
| E9AS | TÉCNICO FORMACIÓN O. SINDICAL CCOO |

| | |
|-------|--|
| E10AS | TÉCNICO FORMACIÓN O. SINDICAL (UGT) |
| E11AS | DIRECTOR FORMACIÓN O. EMPRESARIAL (CEOE) |
| | ASOCIACIONES DE CENTROS DE FORMACIÓN Y FUNDACIONES (AF) |
| E12AF | RESPONSABLE AGREMIA |
| E13AF | RESPONSABLE FORMACIÓN SECTORIAL (CONFEMETAL) |
| E14AF | RESPONSABLE ASOCIACIÓN CENTROS (CECAP) |
| E15AF | RESPONSABLE APEL (ASOCIACIÓN PROCEEDORES E-LEARNING) |
| E16AF | RESPONSABLE ANCED (ASOCIACIÓN NACIONAL DE CENTROS DE E-LEARNING Y DISTANCIA) |
| E17AF | EXPERTO AFEMCUAL |
| E18AF | EXPERTO FUNDACIÓN BERTELSMAN |
| E19AF | RESPONSABLE DE FORMACIÓN SECTORIAL (FEDERACIÓN REGIONAL EMPRESAS METAL. MURCIA) |
| E20AF | RESPONSABLE DE FORMACIÓN SECTORIAL (INSTITUTO MÁQUINA HERRAMIENTA GUIPUZCOA) |
| | ENTIDADES FORMATIVAS (Directores responsables de centros formativos) (CF) |
| E21CF | CENTRO DE REFERENCIA NACIONAL GETAFE |
| E22CF | CENTRO DE REFERENCIA NACIONAL MORATALAZ |
| E23CF | CENTRO SISTEMA EDUCATIVO FP DUAL (IES VALLECAS) |
| E24CF | CENTRO SISTEMA EDUCATIVO FP TRADICIONAL (PUERTA BONITA) MADRID |
| E25CF | CENTRO SISTEMA EDUCATIVO FP DUAL (IES CLARA DEL REY) MADRID |
| | TUTORES EMPRESA (TE) |
| E26TE | TUTOR EMPRESA (REPSOL) |
| E27TE | TUTOR EMPRESA (SWIFTAIR) |
| E28TE | TUTOR EMPRESA (SIMALGA) |
| E29TE | TUTOR EMPRESA (VEOLIA) |
| | TUTORES DE CENTRO EDUCATIVO (TC) |
| E30TC | TUTOR CENTRO AGREMIA |
| E31TC | TUTOR CENTRO FORMATEC |

| | |
|------|------------------|
| E32A | APRENDIZ AGREMIA |
|------|------------------|

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo