

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

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

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martín Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), 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*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), 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*)

El sistema “alternativo” de Formación Profesional Dual para el Empleo en España: perspectivas de evolución

M^a Cristina AGUILAR GONZÁLVEZ*

RESUMEN: En los últimos años la Formación Profesional para el Empleo en España ha sido objeto de numerosas reformas. Desde su “novedosa” configuración como Formación Profesional Dual en 2012, en el sentido de impulso en el seguimiento de la modalidad conocida en nuestro país como “formación en alternancia”, y desde su enfoque como medida de política activa de empleo, tanto en el ámbito educativo, como en el sentido de la última reforma en el ámbito laboral operada por la Ley 30/2015, analizaremos el papel que se atribuye a los algunos de los sujetos que intervienen en su desarrollo: en especial, las empresas en aras de su participación más activa y los Servicios Públicos de Empleo, en coordinación con la Administración Educativa y sin dejar de destacar la participación de las Comunidades Autónomas, pioneras en la implantación del sistema al ostentar las competencias.

Palabras clave: Formación Profesional Dual, formación en alternancia, políticas activas de empleo.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Precisiones conceptuales y entramado normativo. 3. El papel de algunos sujetos implicados en el Sistema. 3.1. La empresa como entidad formativa. 3.2. Los Servicios Públicos de Empleo. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

* Profesora Contratada Doctora, Departamento de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social, Universidad de Cádiz.

1. Introducción

La expresión “Formación Profesional para el Empleo”, utilizada en el sistema normativo español de Derecho del Empleo, responde a un tipo de formación clasificada en atención a los sujetos destinatarios de la misma, esto es, “trabajadores”, ocupados o desempleados, y a su finalidad: propiciar el tránsito al mercado de trabajo ordinario, tanto si se pertenece al colectivo de “jóvenes”, mayoritariamente con déficit de formación, como al de “desempleados”, en numerosos casos “de larga duración”.

Al “Subsistema de Formación Profesional para el Empleo” creado en 2007 añadimos en su denominación “dual” y lo consideramos como “sistema alternativo” porque desde el RD 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y que establece las bases de la Formación Profesional Dual, se ha pretendido un más profundo acercamiento al modelo germano, conocido como tal, y se instaura como modelo alternativo, por más eficiente, al que se venía desarrollando en España con carácter general, sin que estuviera de más plantearnos qué rasgos del modelo alemán son exportables a nuestro mercado laboral-panorama educativo, y sin que ello signifique que fuese del todo novedoso, como tendremos ocasión de argumentar¹.

En una primera aproximación a la materia de la Formación Profesional para el Empleo, es preciso diferenciar dos enfoques: el educativo y el laboral, porque se trata de las dos finalidades que marcan claramente la regulación jurídica que de la Formación Profesional se realice, íntimamente ligadas por las innegables repercusiones de la primera en la situación de la población activa en el mercado de trabajo.

Puesto que ambos enfoques educativo y laboral (o de Derecho del Empleo) están indisoluble y lógicamente entrelazados, habrían de ser regulados en paralelo, para afianzar los objetivos que ambos persiguen: cubrir las necesidades que demanda el mercado de trabajo ha de estar en la base de la formación que se oferte. Lo contrario, que no tendría sentido por incoherente, sin embargo parece haber sido la técnica seguida si analizamos los respectivos marcos normativos y el efecto conseguido,

¹ BOE n. 270, de 9 de noviembre de 2012. Véanse, con carácter introductorio: Instituto Federal de Formación Profesional (BIBB), vídeo sobre la Formación Profesional Dual, <http://youtu.be/rQJBy2MjnXk>; Para acercarnos al modelo alemán, recomendamos la lectura de Instituto Bertelsmann, *Transición escuela-empleo*, <http://www.fundacionbertelsmann.org/es/home/>; DW, *¿Es efectivo el modelo alemán contra el desempleo juvenil?* en <http://youtu.be/K09BkUUMMc0>. “España y Alemania firman el acuerdo para dar trabajo a 5000 jóvenes españoles al año”, <http://www.expansion.com/2013/05/21/economia/1369123154.html>

según ponen de manifiesto las estadísticas.

En España, no ha sido aún definida a nivel estatal la regulación definitiva de la formación profesional en alternancia en el marco de la Ley orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa, que se limita a introducir el concepto de Formación Profesional Dual del Sistema Educativo Español². Han sido algunas Comunidades Autónomas, entre ellas Valencia, Andalucía y Cantabria, las que motivadas por el convencimiento de la necesaria puesta en práctica de un sistema que ofrece mejores resultados, han procedido a regular en uso de sus competencias ejecutivas, a pesar de la inexistencia de un marco estatal³.

Porque, si continuamos en nuestra aproximación a esta maraña normativa e interdisciplinar, la situación se complica puesto que las Comunidades Autónomas tienen transferidas tanto las competencias de educación como de formación en cuanto política activa de empleo. Ello significa que la implantación de la Formación Profesional Dual, en su doble vertiente, depende de cada Comunidad Autónoma.

² BOE n. 295, de 10 de diciembre de 2013.

³ Es así afirmado en la Exposición de Motivos de la Orden de 27 de marzo de 2015, por la que se convocan proyectos de formación profesional dual o en alternancia del sistema educativo en Andalucía para el curso 2015/2016 (Boletín Oficial de la Junta de Andalucía n. 75, de 21 de abril de 2015), pág. 23. CONSEJERÍA EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE, Orden núm. ECD/84/2013, de 30 de julio, que regula la Formación Profesional Dual del sistema educativo en Cantabria (BO. Cantabria n. 153, de 12 agosto 2013). Otro ejemplo, que en su momento respondía a la afinidad ideológica entre gobierno estatal y de la Comunidad Autónoma, CONSELLERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE, Decreto 74/2013, de 14 de junio, del Consell, por el que se regula la Formación Profesional Dual del sistema educativo en la Comunitat Valenciana (Diario Oficial de la Comunitat Valenciana de 18 de junio de 2013). Véase asimismo “Educación amplía el plazo para implantar la FP dual”, <http://www.levante-emv.com/comunitat-valenciana/2013/09/30/educacion-amplia-plazo-implantar-fp/1037284.html>; “Los institutos critican las lagunas en la Formación Profesional Dual”, <http://www.diarioinformacion.com/alicante/2013/10/02/los-institutos-critican-las-lagunas/1421216.html> (consultado el 18 de septiembre de 2015); “La Formación Profesional Dual que ofrece Educación con Estrella de Levante y Repsol es seleccionada por el Ministerio”, 26 octubre 2013, http://www.teinteresa.es/region-de-murcia/murcia/Formacion-Profesional-Educacion-Estrella-Ministerio_0_1018098577.html En la noticia “El modelo alemán de la FP dual gana alumnos en España”, http://economia.elpais.com/economia/2015/04/13/actualidad/1428914445_607629.html, se pone de manifiesto la descoordinación que genera en el desarrollo de este tipo de formación a nivel educativo; sin embargo ello no impide que vaya en aumento el número de alumnos/as que lo siguen: de 9.550 estudiantes en 2013, se pasó a 18.000 en 2014 (consultadas el 14 de septiembre de 2015). Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, “II Informe de seguimiento de la FP dual”, Subdirección General de Orientación y Formación Profesional, www.todoFP.es.

Como “novedad relativa”, el 11 de septiembre de 2015 ha entrado en vigor la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, que viene a convalidar el RD 4/2015, de 22 de marzo, que materializó la necesidad de una reforma urgente del mismo, y acomete “una reforma integral del sistema” (así definida en el punto III del Preámbulo), marcada por la imperiosa necesidad de dotarlo de “estabilidad y coherencia”, y focalizado en la adecuación entre la oferta formativa y la demanda de cualificaciones en el mercado de trabajo, que se traduzca en la creación de empleo estable y de calidad⁴.

Podemos afirmar que el Sistema de Formación Profesional para el Empleo es regulado por un marco normativo dispar, desde la doble perspectiva que señalamos, y en lenta evolución. Llevamos años hablando de “nuevo” sistema de Formación Profesional para el Empleo, y a la espera de que produzcan en el mercado de trabajo español los resultados que se le encomiendan.

La línea de tendencia es clara en el sentido de que las “nuevas” regulaciones que de la Formación Profesional para el Empleo se van adoptando, apuntan hacia la mayor implicación de la empresa en la formación. La clave, el objetivo de fondo con el que se ha venido tintando de novedosa la regulación de la Formación Dual, no cabe duda que es de política de empleo: era así expuesto en el art. 34.3 RD 1529/2012, en el que al prever el seguimiento y evaluación de los proyectos de Formación Profesional Dual, indica que una de las informaciones a reflejar en los instrumentos de evaluación ha de ser “los alumnos que continúan en la empresa al término de los dos años posteriores a la finalización del proyecto, desempeñando las funciones relacionadas con el ciclo formativo cursado”; y es este el enfoque desde el que abordamos el estudio: como medida de política activa de empleo, sin entrar en su visión como derecho laboral básico del trabajador, establecido en el art. 4.2,b) Estatuto de los Trabajadores (derecho a la formación profesional en el trabajo, como desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad), y sin pretender analizar de forma exhaustiva el régimen jurídico previsto en las normas reguladoras más actuales.

⁴ BOE n. 217, de 10 de septiembre de 2015, págs. 79779-79823. Ha entrado en vigor salvo lo establecido en relación al cheque de formación (art. 9.4), y lo relativo a las modalidades de impartición de la formación, que producirá efectos desde el 1 de enero de 2016. Real Decreto 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral (BOE n. 70, de 23 de marzo de 2015).

2. Precisiones conceptuales y entramado normativo

Hemos hecho mención de tres fechas claves en la configuración del Sistema de Formación Profesional para el Empleo: fue creado en 2007, como “subsistema”, con una vocación integradora en un único modelo de lo que venían siendo dos modalidades diferenciadas de formación profesional en su relación con el ámbito laboral: la formación ocupacional (para desempleados) y la formación continua (para trabajadores ocupados)⁵; es en 2012 cuando se decide afrontar la preocupación por la inadecuación entre formación ofertada y necesidades de cualificación en el mercado de trabajo que hemos señalado, y el modelo a ser instaurado es el de la Formación Dual o formación en alternancia, del que se establecen sus bases, que incorpora las pautas propias del modelo alemán, una vez que ha quedado demostrada desde el ámbito europeo la estrecha relación causa-efecto entre dicho sistema y la baja tasa de desempleo juvenil que disfrutaban los países con unos sistemas sólidos de educación y Formación Profesional, como Alemania, Dinamarca, Países Bajos y Austria⁶; y en 2015 se adopta una regulación del Sistema Formación Profesional para el Empleo, precisando el título de la norma que es “en el ámbito laboral” , y en la que tan solo una vez es mencionada la formación profesional dual; en concreto en el art. art. 26.3,d), cuando entre las funciones que se encomiendan a las Estructuras Paritarias Sectoriales, a requerimiento del Servicio Público de Empleo Estatal o de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, podrán “participar en la extensión y consolidación de la formación profesional dual, a través del contrato para la formación y el aprendizaje, en el ámbito laboral”. Sin embargo, “la

⁵ RD 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, BOE n. 87, de 11 de abril. Orden ESS/41/2015, de 12 de enero, por la que se modifica 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, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual y la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el sistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación (BOE n. 21, de 24 de enero de 2015).

⁶ En este sentido, Comisión Europea, Alianza Europea para la Formación de Aprendices, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-634_es.htm OIT, Resolución “La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción”, 101ª Conferencia Internacional del Trabajo, junio 2012. Recomendamos la lectura de OIT, “Tendencias mundiales del empleo juvenil 2013: Una generación en peligro”, Ginebra, 2013, www.ilo.org

formación en alternancia con el empleo” es encuadrada en la Ley, cuando en su art. 8 está enumerando las distintas iniciativas de formación profesional para el empleo, como “otra iniciativa”, junto a la formación destinada a la obtención de certificados de profesionalidad, no haciéndola extensiva como método a la contratación para la formación y aprendizaje, ni identificándolo con la Formación Profesional Dual.

La Ley 30/2015, tal y como expone en su art. 1, responde al objeto de ofrecer el marco general del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación profesional, regulando cuatro cuestiones: la planificación de la formación (que engloba la programación y ejecución de las acciones formativas, así como su control y seguimiento), la financiación del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, el régimen sancionador, y el funcionamiento adecuado del Sistema en sí, en sus aspectos de información, evaluación, calidad y gobernanza.

En todo caso, tanto desde el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo como desde la Formación Profesional Dual desde una vertiente educativa, se han de perseguir los fines que la reciente Ley 30/2015 especifica en su art. 2: la adaptación a las necesidades que demanda el mercado de trabajo. Ello implica atender la formación de los trabajadores ocupados, en el sentido de formación a lo largo de la vida, que ha de ser además acreditada, en el desarrollo de sus competencias profesionales y personales; a los desempleados, en el mismo sentido antes expuesto y para la mejora de su empleabilidad; así como la atención a las empresas, para la mejora de su productividad y competitividad.

La formación profesional es un valor en alza en cualquier modalidad contractual, en atención a los beneficios que aporta a ambas partes del contrato de trabajo: “para el trabajador se traduce en una mayor cualificación profesional, una mayor empleabilidad y unos menores riesgos de pérdida de empleo; mientras que al empresario le aporta un mayor rendimiento de sus trabajadores y mayor competitividad de sus productos o servicios”⁷.

Por su parte, resulta interesante la reflexión que la Ley orgánica 8/2013 para la mejora de la calidad educativa, ofrece en su Preámbulo XIII acerca de que “la principal diferencia del sistema educativo español con los de nuestro entorno radica en el número especialmente bajo de radica en el número especialmente bajo de alumnos y alumnas que transitan por nuestra Formación Profesional. Esta situación incide inevitablemente en la empleabilidad y en la competitividad de nuestra economía, limitando las

⁷ Citando a Escudero Rodríguez, R., “Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje”, *Relaciones Laborales*, n. 23/24, 2012, p. 51.

opciones vitales de muchos jóvenes” A ello responde el objetivo que se marca la Ley de revitalizar la opción del aprendizaje profesional, para lo que es precisa la modernización de la oferta, su adaptación a los requerimientos de los diferentes sectores productivos, y la implicación de las empresas en el proceso formativo, “con la importante novedad de la Formación Profesional dual, y la búsqueda de un acercamiento a los modelos de los países de nuestro entorno con niveles mucho menores de desempleo juvenil”. Es por ello que “regula” la Formación Profesional dual; si bien se limita a introducir un nuevo artículo 42 bis en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación⁸, que lleva por título “Formación Profesional dual del Sistema Educativo Español”, al que define como “conjunto de acciones e iniciativas formativas que, en corresponsabilidad con las empresas, tienen por objeto la cualificación profesional de las personas, armonizando los procesos de enseñanza y aprendizaje entre los centros educativos y los centros de trabajo”. Señala a continuación que el Gobierno regulará las condiciones y requisitos básicos que permitan su desarrollo por las Administraciones Educativas.

El momento clave en que se plantea el ensamblaje entre la Formación Profesional Dual y el “Sistema para el Empleo” se produce cuando el RD 1529/2012, de 8 de noviembre, que, como su título indica, establece las bases de la Formación Profesional Dual, la define, de forma escueta en su art. 1.2, como aquella que “combina los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación”. Por su parte, 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 el párrafo 2º del art. 1 nos remite a la explicación del sistema educativo que habrá de seguirse como contenido del contrato para la formación y aprendizaje, según el Estatuto de los Trabajadores en su art. 11.2: “régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo”⁹.

Y es que la Formación Profesional Dual en el sistema de formación profesional para el empleo se materializa en esta modalidad contractual;

⁸ BOE n. 106, de 4 de mayo.

⁹ 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, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual (BOE n. 10, de 11 de enero de 2014). Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n. 75, de 29 de marzo de 1995).

mientras que en el sistema educativo se formaliza a través de convenios de colaboración entre centros de formación y empresas del sector a través de un sistema de becas.

Con un carácter más dinámico, descendiendo a un nivel práctico de puesta en marcha de proyectos, nos ha resultado muy gráfica la definición que de la figura hace la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía: “La Formación Profesional Dual (o en Alternancia) es una modalidad de Formación Profesional, que combina el desarrollo de las actividades formativas propias de cada titulación entre el centro educativo y la empresa, consiguiendo integrar los esfuerzos del sector formativo y productivo por alcanzar una sociedad con alto nivel de competencias profesionales, personales y sociales y una cualificación profesional adecuada para ser motor de cambio”¹⁰.

Es por ello que nos planteamos cuánto de novedoso tienen “los sistemas duales de formación y empleo” gracias a la regulación de esta “nueva” Formación Profesional en el RD 2012: la formación “en alternancia” para el empleo que se está desarrollando en nuestro país desde que nacen en 1985 los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios¹²; habiéndose

¹⁰ Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, Portal Formación Profesional Andaluza, <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/web/formacion-profesional-andaluza>. En la pestaña “Soy empresa”, hay un apartado sobre Formación Profesional Dual, en el que aparecen publicados los proyectos aprobados y denegados para el curso 2015/2016.

¹¹ En su portal de Internet nos ilustra muy bien sobre el concepto al diferenciarlo del de “Formación en Centros de Trabajo”, que responde, estableciendo un cierto paralelismo, a lo que en nuestros Grados universitarios constituye la asignatura de “Prácticas curriculares”, regulada en la Orden de 28 de septiembre de 2011, por la que se regulan los módulos profesionales de formación en centros de trabajo y de proyecto para el alumnado matriculado en centros docentes de la Comunidad Autónoma de Andalucía (BOJA n.206, de 20/10/2011). Explica el portal de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía que consiste “en un módulo profesional (asignatura) presente en todos los ciclos formativos de formación profesional que se cursa una vez superados el resto de materias impartidas en el centro educativo. Es un complemento idóneo en la formación del alumnado, ya que permite el desarrollo integral de las competencias profesionales, personales y sociales adquiridas en el centro educativo, en entornos reales de producción y/o servicio, por tanto se hace imprescindible la colaboración de las empresas en este sentido”.

¹² Programas mixtos de formación y empleo regulados en el RD 1593/1994, de 15 de julio, por el que se da nueva redacción a determinadas disposiciones del Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo y del Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, en materia de escuelas-taller y casas de oficios (BOE n. 181, de 30 de julio), por la OM de 14 de noviembre de 2001 (BOE de 21 de noviembre) y por la Orden ESS/1271/2013, de 24 de junio, por la que se modifican la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 14 de noviembre de 2001, por la que se regulan el programa de Escuelas Taller y

procedido a su regulación por el RD 395/2007 bajo la denominación subsistema de Formación Profesional para el Empleo, en desarrollo del entonces art. 26 Ley de Empleo¹³, en respuesta al mismo objetivo de “impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento” (art. 2).

Y hoy en día se sigue en la línea de su impulso: el Plan Anual de Política de Empleo para 2015, adoptado por Acuerdo del Consejo de Ministros en julio, dedica el Eje 2 a la formación, y en concreto, el 2.4 a la formación en alternancia, disponiendo su promoción¹⁴.

Podemos afirmar que en 2012, trasladando el concepto al ámbito laboral, se instaura como método formativo en el contrato para la formación y aprendizaje, y ello nos permite la combinación de los dos Sistemas empleada en el título de este estudio: “Formación Profesional Dual para el Empleo”.

Observamos una diferencia en los destinatarios, debido al objetivo al que obedece la norma de 2007: dentro de este subsistema participan trabajadores en activo, titulares de cualquier modalidad contractual, siendo lo relevante el que sean ocupados, destinatarios de una “formación continua” en cumplimiento del derecho a la promoción y formación profesional recogido en el art. 4.2,d) ET, porque como hemos señalado una de las finalidades determinantes de esta regulación fue articular en un solo modelo dos tipos diferenciados de formación profesional, la formación continua y la ocupacional¹⁵. Y desde 2012, de la Formación Profesional Dual también pueden ser destinatarios asimismo trabajadores ocupados, pero los titulares de una modalidad contractual concreta que podría ser catalogada como “de inserción” en el mercado de trabajo, dada

Casas de Oficios y las Unidades de Promoción y Desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas y la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 14 de noviembre de 2001, por la que se desarrolla el Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el Programa de Talleres de Empleo, y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dicho programa (BOE n. 161, de 6 de julio).

¹³ Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (BOE n. 301, de 17 de diciembre).

¹⁴ Resolución de 29 de julio de 2015, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 24 de julio de 2015, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2015, según lo establecido en el artículo 4 ter de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (BOE n. 191, de 11 agosto 2015), pág. 72023

¹⁵ Véase la Exposición de Motivos, RD 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. Véase Monereo Pérez, J.L., *Manual de política y Derecho del Empleo (Instituciones, relaciones de empleo, marco legal de las políticas públicas y Derecho Social del Empleo)*, Tecnos, 2011, pp. 267 y ss.

la edad de los mismos (ampliada y dependiente de la tasa de desempleo en España¹⁶) y su esencia: el contrato para la formación y aprendizaje, que implica una formación inicial, no continua. En la regulación de 2012 “se pone el acento” en la formación de oferta dentro del subsistema de Formación Profesional para el Empleo, esto es, acciones formativas dirigidas a los trabajadores desempleados, además de en un intento de extender al contrato para la formación y aprendizaje el “nuevo” diseño de la Formación Profesional de tradición germana¹⁷.

Por tanto consideramos que ya existía en España la modalidad de Formación Profesional Dual en su vertiente de formación en alternancia, coincidente con la modalidad de Formación Profesional para el Empleo que ha pretendido estar más relacionada con el empleo real, para facilitar a los desempleados “jóvenes”, así formados, el tránsito a la contratación como trabajadores ordinarios en empresas. Observamos que se trata en parte de una cuestión terminológica en atención a la nacionalidad, puesto que para lo que en Francia se usa el término “alternancia” en el sentido de períodos formativos sucesivos en empresas y en un organismo de formación (se simultanea la formación en el puesto de trabajo, con la formación académica), en Alemania el sistema dual es la forma de aprendizaje que combina el que los aprendices tienen escolarización obligatoria a tiempo parcial hasta los dieciocho años, y a la vez realizan una actividad laboral¹⁸.

Desde el ámbito comunitario, la Decisión del Consejo 1999/51/CE relativa a la promoción de itinerarios europeos de formación en alternancia incluido el aprendizaje, ya estableció que “el centro de formación, por una parte, y la empresa, por otra, pueden ser espacios complementarios de adquisición de conocimientos y de competencias generales, técnicas, sociales y personales”¹⁹. Lo que se pretendió en 2012

¹⁶ “Las cinco regiones con mayor tasa de paro en la Unión Europea vuelven a ser españolas” (Andalucía, Canarias, Ceuta, Extremadura y Castilla-La Mancha; a continuación, Grecia), http://economia.elpais.com/economia/2015/04/22/actualidad/1429705637_707628.html (consultado el 14 de septiembre de 2015).

¹⁷ Crítica interesante en Escudero Rodríguez, R., “Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje”, *óp. cit.*, pp. 72-73, quien lo califica de “quimera inasequible, hoy por hoy”, en atención al distinto contexto de las empresas alemanas-españolas, y a la brecha existente entre las realidades productivas, sociales y económicas sobre las que el modelo se proyecta. Véase “Los peligros de importar el modelo de FP Dual de Alemania”, <http://www.diariocritico.com/nacional/formacion-profesional/fp-dual-de-alemania/444095>

¹⁸ Rodríguez-Piñero Royo, M. (Dir.), “Lecciones de Derecho del Empleo”, *óp. cit.*, p. 367.

¹⁹ DOCE L 17, de 22/1/1999.

fue su impulso, ante la desesperada situación de desempleo juvenil que venimos padeciendo países del Sur de Europa, y en un entorno laboral difícil plagado de reformas que se marcan como objetivos los avances exigibles en el mercado laboral español, en aplicación de la Estrategia Europa 2020²⁰.

3. El papel de algunos sujetos implicados en el Sistema

En este apartado de nuestro estudio vamos a centrarnos en el análisis de dos de los sujetos implicados en el Sistema de Formación Profesional Dual para el Empleo, sin olvidar que son muchos otros los sujetos que participan.

Y es que, lo primero que nos genera inquietud, es que son muy variados y múltiples los sujetos que intervienen en estos procesos formativos duales: el protagonista, y parte esencial, es el desempleado joven que quiere formarse para de este modo acceder al mercado de trabajo, o el trabajador ocupado que necesita reciclar sus conocimientos porque de lo contrario está en riesgo su puesto de trabajo o simplemente quiere mejorar su empleo; el empresario, que puede ser incluso una empresa de trabajo temporal, lo que implicará asimismo a las empresas usuarias a las que envíen el aprendiz en misión, que lo contrata bajo la modalidad de contrato para la formación y aprendizaje, o las empresas que aportan la parte práctica en el proceso formativo del alumnado o en donde se realiza la actividad laboral, que pagarán salarios o becas, y que habrán de ser autorizadas/acreditadas, según los supuestos; en el caso de proyectos mixtos de formación y empleo, la Corporación Local, por ejemplo, como promotora del mismo; el centro de formación que habrá de celebrar un acuerdo con la empresa que participará en el proceso formativo y aplicar así la dualidad; las Administraciones Educativas actuarán, especialmente en los proyectos mixtos que se celebren en el marco del sistema educativo; los Servicios Públicos de Empleo, sujetos intervinientes principalmente en el supuesto de formación dual en los contratos para la formación y aprendizaje, y su papel en el marco de programas mixtos de formación y empleo; los profesores y tutores que impartirán la formación (art. 20 RD 1529/2012 en ambos supuestos por remisión desde el art. 30.5, y art. 32 en relación a los proyectos); y ya como sujetos externos al entramado que nos ocupa, pero que son además agentes intervinientes, la Inspección de

²⁰ Comisión Europea, Comunicación *Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*, COM (2010) 2020, de 3/3/2010.

Trabajo y Seguridad Social, en su labor de control y en su caso proponiendo la sanción ante los incumplimientos que detecte, que desde la Ley 30/2015 deberá crear una Unidad Especial especializada en el Sistema; y los interlocutores sociales, con el renovado papel que les asigna la Ley, desde la ruptura de su monopolio en la titularidad de los planes de formación.

La Ley 30/2015 amplía además como sujetos titulares de la formación, a todas las organizaciones y entidades con acreditada experiencia en materia pero, por otro lado, asume que era preciso dar respuesta a la problemática que plantea la variedad y multiplicidad de sujetos que intervienen en la regulación y puesta en práctica de estos procesos formativos duales, al menos en el nivel político-organizativo: es necesaria la coordinación entre el Estado, las Comunidades Autónomas, las organizaciones empresariales y sindicales, las organizaciones representativas de los trabajadores autónomos y de la economía social, para lo que en su art. 1.2 invoca “a una acción coordinada, colaborativa y cooperativa” entre todos; y si sumamos el ámbito educativo, el diseño implica un panorama complejo en el que han de estar muy perfiladas las funciones exigibles a cada sujeto interviniente, o de lo contrario el papel formativo atribuible a cada uno, y el cumplimiento eficaz de su finalidad formativo-laboral, se verá diluido.

3.1. La empresa como entidad formativa

Otra fuente de inquietud en la materia, nace del poder de actuación y decisión que se atribuye a las empresas que participan en los procesos formativos. Según nos indica la Exposición de Motivos del RD 1529/2012, se pretende la implantación progresiva del Sistema Dual en España con la nota de una mayor participación de las empresas en los sistemas de formación profesional, y de este modo acabar con la falta de conexión entre el tipo de ocupación ofertada desde las empresas, y la formación y cualificación de los demandantes de empleo, lo que repercute en las cifras de desempleo²¹.

Por su parte, la Ley 30/2015, en el punto IV de su Preámbulo, destaca el “nuevo papel” de la empresa en relación a la formación de sus propios trabajadores, como herramienta principal para alcanzar los objetivos del Sistema, de tal modo que participarán con sus recursos en la financiación de la misma (arts. 9 y 12 Ley se dedican a la formación programada por la

²¹ García Quiñones, J.C., *La Formación Profesional para el empleo*, Comentarios a la Ley de Empleo, La Ley, 2012, p. 464.

empresa y para sus trabajadores). En relación al colectivo de los trabajadores ocupados, las Administraciones competentes, en lo no previsto en el ámbito de la empresa, vendrán a completar la oferta formativa.

Ello unido a que, tal y como ya indicaba antes de la reforma el art. 26.1 Ley de Empleo, uno de los objetivos de la formación profesional para el empleo es contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas, el papel que se atribuye a las empresas en aras de esa participación más activa habrá de estar sometida a rigurosos controles para evitar que en respuesta a sus necesidades propias se aparte de los objetivos del sistema educativo.

Puesto que es difícil encontrar el equilibrio entre los intereses de la empresa, y el proceso formativo del alumno que ha de estar movido por esa combinación entre aprendizaje y su posterior inserción en el mercado laboral, nos parece relevante analizar las posibilidades de intervención que el RD 1529/2012 atribuye a la empresa portadora de la formación práctica, puesto que fue la norma que por primera vez en el ámbito laboral, aborda esta materia.

En primer lugar, para que una empresa participe en la formación profesional dual, si estamos ante contratos para la formación y aprendizaje, simultáneamente habrá debido firmar un acuerdo a tres bandas, con el trabajador-a y con el centro de formación u órgano designado por la Administración Educativa o Laboral que imparta la formación, con un contenido mínimo predeterminado en virtud del art. 21 RD 1529/2012.

Uno de los contenidos necesarios del acuerdo es la modalidad de desarrollo de la formación profesional dual, de las descritas en el art. 3 RD 1529/2012: la formación que se imparte en su totalidad en la empresa puede producirse en los supuestos de contratos para la formación y aprendizaje, si dispone de instalaciones y personal con formación técnica y didáctica adecuados (art. 18.4 RD 1529/2012); en este caso, de forma lógica, las partes del acuerdo se reducen a dos, la empresa y la persona trabajadora (art. 21.3 RD 1529/2012), si bien insistimos en la idea del control, puesto que si bien la empresa ha de estar autorizada para ofertar la formación de ciclos formativos y/o acreditada como centro para impartir la formación exigible para la expedición de los certificados de profesionalidad, entendemos que durante la ejecución del proceso formativo habría que observar el cumplimiento de los objetivos educativos. Por su parte, el art. 22 atribuye tareas de información, orientación y coordinación a los SPEs.

De otro lado, si la formación va a ser compartida entre el centro de

formación y la empresa, ésta habrá de disponer de autorización por parte de la Administración Educativa y/o acreditación de la Administración laboral para impartir el tipo de formación de que se trate.

Como otro de los aspectos a figurar en el acuerdo, debe constar el contenido del programa de formación y, en concreto, la formación complementaria que en su caso se oferte, “expresión detallada de la misma”, en atención a las necesidades de la empresa o del trabajador/a. Puesto que se está apartando de la formación referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, para que la empresa puede proceder en este sentido, habrá de ser autorizada por el Servicio Público de Empleo competente (art. 11.2 ET en relación con el art. 16.6 RD 1529/2012). En todo caso, han de autorizar la actividad formativa, previamente a su inicio, puesto que dicho acuerdo empresa-centro formativo debe figurar en el anexo del contrato (art. 16.7 RD 1529/2012). Es la Orden ESS/41/2015, de 12 de enero, por la que se modifica 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, la que vino a matizar los aspectos formativos permitidos a la empresa configurada como centro educativo del titular de un contrato para la formación; en concreto, reproduce el que se permite, dentro de la actividad formativa, “una formación complementaria asociada a las necesidades específica de la empresa” (artículo uno) que puede incluso no formar parte del Fichero de especialidades formativas previsto en el RD 395/2007 (art. 20.3), y habrá de iniciarse por tanto el procedimiento para su inclusión en el mismo. En todo caso, como medida de control, la empresa deberá estar inscrita en el Registro de Centros y Entidades de Formación de la correspondiente especialidad.

No olvidemos que la Orden citada, de enero de 2015, tal y como expone en su Preámbulo, responde al objetivo de fomentar el uso de los contratos para la formación y el aprendizaje y articula para ello mecanismos, como el expuesto inmediatamente antes, que lleven a las empresas a decantarse por este tipo de contratación, tales como la financiación pública, mediante bonificaciones, de la formación complementaria. En esta línea, para los contratos que se celebren, hasta el 30 de junio de 2016, con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, se amplía la cuantía máxima de las bonificaciones que podrá aplicarse la empresa para la financiación de los costes de formación (nuevo punto 3 del art. 8 Orden ESS/2518/2013). Ante esta medida, hemos de tener en consideración que desde la Resolución de 29 de julio de 2015, se amplía la edad máxima de acceso al Sistema Nacional de la Garantía Juvenil a los mayores de 25 años

y menores de 30 que cumplan los requisitos de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, para beneficiarse de una acción derivada del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, dado que la tasa de desempleo para este colectivo se situó en 29,77 puntos de acuerdo con los datos de la Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre de 2014.

Siguiendo con el tema que nos preocupa, los límites a la participación activa de la empresa en el proceso formativo del alumnado, para que las empresas puedan participar, insistimos en que deben estar autorizadas para ofertar la formación de ciclos formativos o ser acreditadas como centro para impartir la formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad. Si la formación dual se imparte a través de proyectos del sistema educativo, el art. 31 RD 1529/2012 exige la autorización del mismo por la Administración Educativa, y la celebración de un convenio con la empresa colaboradora del sector correspondiente, que tendrá como contenido mínimo destacable, entre otros aspectos, el régimen de becas que podrá recibir el alumnado, procedente de empresas, instituciones, fundaciones, etc. y/o por las Administraciones²²; la jornada y horario en el centro y en la empresa, y las condiciones que deben cumplir empresas, alumnos, profesores y tutores.

En el estudio de la aplicación inmediata del RD 1529/2012, de las “Instrucciones de la Dirección General de Educación Secundaria, Formación Profesional y Enseñanzas de Régimen especial sobre el proceso de admisión de alumnos en ciclos formativos de Grado Superior de Formación Profesional Dual en centros públicos de la Comunidad de Madrid, curso 2013-2014”, vimos que en la práctica los centros formativos se encuentran con dos regímenes de formación profesional en el sistema educativo, el ordinario y el dual. Y de esta misma norma extraemos el que en el régimen dual el alumnado es seleccionado por la

²² Representación en España de la Comisión Europea, *Formación Profesional Dual: un futuro laboral para los jóvenes*, junio 2013, http://ec.europa.eu/spain/actualidad-y-prensa/noticias/educacion-formacion-y-juventud/fp-dual-2013_es.htm, especificaba que la formación dual se formalizará con un convenio con la empresa a través de un programa de becas de entre 250 y 500 euros. Noticias de interesante lectura: *Los alumnos que cursen ciclos de FP dual cobrarán hasta 480 euros mensuales*, <http://www.lasprovincias.es/v/20131001/comunitat/alumnos-cursen-ciclos-dual-20131001.html> y “Los estudiantes de FP dual podrán formarse en Renault Valladolid”, http://www.cadenaser.com/espana/articulo/estudiantes-fp-dual-podran-formarse-renault-valladolid/csrsrpor/20130930csrsrnac_12/Tes “7 centros SAFA realizarán 10 proyectos de FP Dual en Alternancia en el curso 15/16”, <http://www.safa.edu/index.php/noticias-topmenu-68/30-ciclos-formativos/445-7-centros-safa-realizaran-10-proyectos-de-fp-dual-en-alternancia-en-el-curso-15-16>

empresa: “Las empresas que participen en el desarrollo del ciclo, podrán citar al alumno para una entrevista o para realizar las pruebas de selección que cada una de ellas determine. Una vez realizadas las pruebas de selección o las entrevistas, la empresa comunicará al alumno si ha sido seleccionado y dará traslado de la selección al centro educativo” (Instrucción 4^a); las labores de coordinación y control de la admisión y selección son atribuidas al personal de la Dirección General de Educación Secundaria, Formación Profesional y Enseñanzas de Régimen especial (Instrucción 6^a)²³.

Puesto que supone otro ejercicio del papel activo asignado a la empresa, queremos destacar el impulso de una de las modalidades de impartición de la formación (de las previstas en el art. 17 RD 1529/2012): Ya en octubre de 2013, se estableció la teleformación como forma posible de impartición de los certificados de profesionalidad en la mejora del objetivo de adaptación a las necesidades de los trabajadores y de las empresas. En concreto se indicaba que “la oferta de formación de los certificados podrá impartirse, en su totalidad o en parte, de forma presencial o mediante teleformación e, incluso, realizarse parte en una empresa a través de la formación profesional dual”²⁴. Por su parte, la Orden ESS/41/2015 precisa en su art. dos, que en dichos casos la tutoría-formación de la parte presencial obligatoria “podrá realizarse en la propia empresa”, si bien menciona que la prueba de evaluación final de carácter presencial que corresponde en la modalidad de teleformación habrá de ser realizada en el centro educativo. Y en este sentido insiste la reforma operada en 2015: el art. 14 Ley 30/2015 la prevé como modalidad única de impartición de la formación o en combinación con la presencial.

Nos resulta aspecto clave en la Ley, la previsión que hace en el mencionado art. 14, punto 2, al referirse a quiénes pueden impartir formación profesional para el empleo: la enumeración comienza con las empresas que desarrollen acciones para sus propios trabajadores, de su grupo o red empresarial, o para desempleados, “bien con compromiso de contratación u otro acuerdo con los Servicios Públicos de Empleo”. Este artículo menciona lo deseable, el resultado último de la formación profesional como medida de política activa de empleo: la colocación de trabajadores en el mercado de trabajo. La empresa forma a desempleados y a continuación los contrata; representa el éxito más absoluto de la

²³ <http://www.madrid.org/fp/>

²⁴ Ministerio de Empleo y Seguridad Social, “De un total de 496 certificados publicados en el BOE, 310 certificados de profesionalidad ya pueden realizarse desde hoy por Internet”, 17 de octubre de 2013, <http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/2062>

formación profesional, “se ha formado en lo que se necesita”.

Por último, y conectando con lo anterior, coincidimos con lo expuesto en el portal de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, acerca de las ventajas que ofrece, para todos (tanto las empresas, los centros educativos, y por supuesto el alumnado), el modelo de la Formación Profesional Dual. En concreto para las empresas destaca que “una primera ventaja es la planificación de recursos humanos a medio y largo plazo, puesto que participar en estos proyectos supone conocer de primera mano a las personas a las que posteriormente pueden contratar, el conocimiento de la formación que el alumnado recibe, sus competencias y habilidades, y por lo tanto reduce los costes y riesgos de los procesos de selección. Además participar en proyectos de Formación Profesional Dual refuerza el compromiso con el entorno, mejorando su imagen ante la sociedad y haciéndola partícipe de su política de Responsabilidad Social Corporativa”²⁵.

3.2. Los Servicios Públicos de Empleo

No cabe duda que estamos ante otro de los sujetos cuya participación e implicación es ineludible y sumamente relevante. Es por todos conocido que los SPEs ostentan el papel de acompañantes de los desempleados en su proceso de retorno al empleo, y en relación a los ocupados, han de impulsar su promoción (punto III del Preámbulo Ley 30/2015).

Dentro de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo²⁶ se encuentran, entre otros, los servicios de formación y cualificación para el empleo, en el que los usuarios podrán disponer de asesoramiento y oferta de formación acreditable, y de procesos de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral, así como de los instrumentos europeos para favorecer la movilidad en la formación y cualificación profesional. Precisamente en el servicio de formación y cualificación para el empleo queda comprendida “la formación de demanda que realizan las empresas para sus trabajadores y la formación en alternancia con el empleo, promoviendo asimismo la formación profesional dual mediante la celebración de contratos para la formación y el aprendizaje” (art. 10.2, a

²⁵ Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, *Portal Formación Profesional Andaluza*, <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/web/formacion-profesional-andaluza>.

²⁶ Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, Cartera común Servicios Sistema Nacional de Empleo (BOE n. 31, de 5 de febrero de 2015).

del Real Decreto 7/2015).

En el supuesto de la Formación Profesional Dual del sistema educativo, corresponde a la Administración Educativa la organización, seguimiento y evaluación sobre los procesos (art. 34 RD 1529/2012) en colaboración con las Comunidades Autónomas: entendemos que no sólo en el ámbito educativo, sino también personalizada en la intervención del Servicio Público de Empleo autonómico, puesto que se trata de proyectos mixtos de formación y empleo y estamos ante una medida de política activa para la que tienen transferidas las competencias. Con este fin habrá que analizar datos, tan relevantes para el empleo, a incluir en los instrumentos de evaluación, como es el número de alumnos que continuarán trabajando en la empresa que los ha formado y realizando funciones relacionadas con el ciclo formativo cursado (al término de los dos años posteriores a la finalización del proyecto, art. 34.3 RD 1529/2012).

Como es lógico, es mucho más exhaustiva la presencia de los SPEs en lo que respecta a los contratos para la formación y el aprendizaje: una de las labores que han de cumplir los SPEs, además de lo ya mencionado, es incluir los centros acreditados para impartir la formación en el registro que en cada Comunidad Autónoma estará funcionando, o hacer constar dicha condición a los ya incluidos (art. 18.3 RD 1529/2012 remite al art. 9.3 RD 395/2007). Han de informar y orientar a las empresas y a los trabajadores sobre los mismos, para lo que habrán de colaborar con la Administración Educativa (art. 22 RD 1529/2012). Les corresponde realizar el seguimiento y control de la formación para la obtención de los certificados de profesionalidad, garantizando el desarrollo de procesos de evaluación que aseguren los resultados de aprendizaje (art. 25.1 y 3 RD 1529/2012). Es regulado en el mismo sentido en el art. 10.2 Real Decreto 7/2015 sobre la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Por otro lado, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) financiará la actividad formativa mediante las bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social (art. 24.1 RD 1529/2012). En materia de financiación, el art. 6 Ley 30/2015 les atribuyen, como alternativa a las convocatorias de subvenciones, proporcionar un «cheque formación» a los trabajadores desempleados que, de acuerdo con su perfil, les acredite para realizar acciones formativas concretas dirigidas a mejorar su empleabilidad.

Como particularidad, los Servicios Públicos de Empleo competentes habrán de autorizar los contenidos formativos de los contratos en los que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar (D.A.1^a RD 1529/2012). En

esta cuestión, traemos de nuevo a colación la Orden ESS/41/2015, de 12 de enero, por la que se modifica 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, que precisa en su art. uno, que el Servicio Público de Empleo competente habrá de autorizar la formación complementaria asociada a las necesidades específicas de la empresa o de la persona trabajadora, siempre que está programada en el acuerdo para la actividad formativa.

Los programas formativos están disponibles en la página *web* del SEPE, que ha fijado el procedimiento para la inclusión de nuevas especialidades en el Fichero de especialidades formativas previsto en el RD 395/2007²⁷.

La Disposición Transitoria única de la Orden ESS/41/2015 regula el procedimiento para el supuesto de los contratos que no estén vinculados a la obtención de un título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, y será el SEPE el encargado de la gestión, control y seguimiento de los mismos, en virtud de la información que le suministre el correspondiente SPE de la Comunidad Autónoma.

Otra intervención prevista se producirá si el contrato es concertado con una persona con discapacidad: el SPE habrá de emitir informe favorable para la ampliación de su duración máxima (D.A.2ª.1, b RD 1529/2012).

Art. 18.2 Ley 30/2015 genera una nueva obligación para los SPEs, según el ámbito territorial de actuación de la Unidad especial que se constituirá en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y es la de suministro de información para el desarrollo de su labor.

La Ley tiene presente a las pequeñas y medianas empresas, como sujetos a los que los SPEs deberán prestar especial atención (D.A. 1ª). Contarán para ello con la colaboración de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas o representativas en sus respectivos ámbitos sectoriales y territoriales, y se trata de facilitarles el acceso a la formación de sus trabajadores. “A tal fin, deberán prestarles asesoramiento y poner a su disposición la información necesaria acerca de las distintas iniciativas de formación profesional para el empleo y de las entidades formativas existentes para su impartición”.

Ya para finalizar, queremos destacar un papel principal en aras de un

²⁷ Resolución de 12 de marzo de 2010, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece el procedimiento para la inclusión de nuevas especialidades en el Fichero de especialidades formativas (BOE n. 72, de 24 de marzo de 2010). Puede consultarse el Buscador de especialidades formativas en https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/especialidades_formativas/buscador_especialidades_formativas.html

diseño real del escenario plurianual de actuación en tanto que marco de planificación estratégica de todo el sistema: el art. 4.1 Ley 30/2015 señala que a través del Observatorio del Servicio Público de Empleo Estatal, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en coordinación con las Comunidades Autónomas y los agentes sociales, realizará la función de prospección y detección de necesidades formativas, que ha de ser permanente para permitir la anticipación a los cambios (otro de los principios que han de regir el Sistema, según el art. 3, b Ley 30/2015). Se detecta en la redacción del artículo una preocupación específica por la necesidad de aumentar el nivel de cualificación de los trabajadores, puesta ya de manifiesto en la Exposición de Motivos: el nuevo marco normativo ha de atender requerimientos de “mayores niveles de cualificación, sobre todo para cubrir empleos de cualificación media”, y de “escasez de mano de obra cualificada en algunos sectores u ocupaciones emergentes con elevados niveles de innovación” (punto I del Preámbulo).

En la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 se perfilan las medidas que habrán de ir desplegando los SPEs, tanto el Estatal como los Autonómicos, y en desarrollo de la colaboración público-privada en materia de intermediación laboral²⁸.

4. Conclusiones

“La dualidad” se manifiesta, no solo en que la formación será impartida en los centros de formación y en las empresas, sino también en los dos sistemas de formación profesional que venían coexistiendo, el convencional y el de origen alemán, enfocados a la misma finalidad de política de empleo. Del mismo modo y como perspectivas de evolución, tal y como señalamos en el título de este estudio, entendemos que sería conveniente “casar” el subsistema de formación profesional para el empleo y el “nuevo” método, depurando así un único modelo como “Sistema de Formación Profesional Dual para el Empleo” en el que el fin y los medios coinciden porque van encaminados a los mismos destinatarios: desempleados y ocupados. La reciente Ley 30/2015 ha respondido a otros objetivos más organizativos (información, planificación y financiación) y de control; además de ser un marco. Pero la normativa más de desarrollo y ejecución nos sirven de fundamentos en

²⁸ Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 (BOE n. 231, de 23 de septiembre de 2014).

nuestra argumentación. Las perspectivas de evolución se evidencian más en la práctica, en los proyectos formativos.

Es nuestra impresión que en 2012 se vino a regular lo ya regulado en 2007, si bien desde el principio de participación más activa de las empresas en la formación, y en combinación con las actuaciones que los proyectos mixtos de formación y empleo, ejecutados en el ámbito autonómico, ya venían siendo desarrollados. Este sistema “alternativo” de 2012 que en 2015 se regula en los aspectos antes señalados, vuelve a ser la formación en alternancia como Sistema de Formación Profesional para el Empleo, pero importando los rasgos de un modelo que ha dado resultados, en aplicación de la técnica comunitaria de “intercambio de buenas prácticas” que impulsa el Tratado para el Funcionamiento de la Unión Europea en su título dedicado al Empleo, en concreto, en su art. 149²⁹.

La alarmante situación de desempleo juvenil en nuestro país y a la búsqueda “tan desesperada” de medidas de política activa de empleo, ha llevado incluso a dotar a empresas como las de trabajo temporal (art. 6 bis RD 1529/2012) de la titularidad y responsabilidad de la obligación formativa propia de los contratos para la formación y aprendizaje, pudiendo impartir la formación en su centro si cumple los requisitos del art. 18.4 RD. El atractivo en la contratación de estos trabajadores-aprendices figura en lo económico de la modalidad contractual en cuanto al salario a pagar y a que en el caso de jóvenes desempleados inscritos en la oficina de empleo, contratados para la formación y el aprendizaje, la medida de fomento del empleo prevista consiste en la reducción del 75 % o del 100 % de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, durante toda la vigencia del contrato, en virtud de la Ley 3/2012, más que en la intención firme de formar trabajadores, con lo que se está primando el interés de la empresa en detrimento del valor de la formación.

Desde un enfoque positivo de esta última función añadida a las empresas de trabajo temporal, si se encuentra acreditada además como agencia de colocación, puede incorporar al trabajador por ella formado en su base de datos y ejercer intermediación laboral para su colocación en el mercado de trabajo.

Con la posibilidad de encadenamiento de los contratos para la formación y el aprendizaje, junto al resto de modificaciones operadas en su regulación en el sentido de la ampliación en su duración máxima y en la edad, vinculándola a un descenso en la tasa de desempleo que tardará en

²⁹ Tratado para el Funcionamiento de la Unión Europea, Título IX “Empleo”, DOUE C83/47, de 30/3/2010.

ser alcanzada (inferior al 15%), lo único que queda garantizado es que el aprendiz continúe formándose, sin que esté previsto el tránsito de su situación a la de trabajador “ordinario”, con permanencia en la/s empresa/s que lo han formado y ejecutando tareas relacionadas con su formación, para lo que se precisan medidas fuertes de fomento del empleo. Es cierto que la DF 4^a Ley 11/2013, que modifica el art. 3.2 Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, prevé por conversión en indefinido al cabo de los tres años, en el caso de trabajadores que hubieran estado contratados para la formación y el aprendizaje, cualquiera que sea la fecha de su celebración, y por una ETT para la formación y aprendizaje y puestos a disposición de una empresa usuaria, una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social por cada uno de tres los años de duración, y una bonificación de 1.500 euros en caso de hombres, y 1.800 si es mujer³⁰.

En todo caso el objetivo en política de empleo ha de ser doble: el del art. 34.4 RD, que “los alumnos continúen en la empresa al término de los dos años posteriores a la finalización del proyecto, desempeñando las funciones relacionadas con el ciclo formativo cursado”; y que dicha inserción lo sea de calidad, no precaria, esto es, relativamente pronto tras haberse formado, en un empleo que se adecue a su cualificación profesional y a las competencias y habilidades adquiridas, y con un salario adecuado al grupo profesional al que pertenece.

Como venimos indicando, la consolidación del sistema de Formación Profesional Dual depende de la puesta en marcha de proyectos por los centros educativos/empresas acreditadas, puesto que se rigen por el principio de autonomía, de la financiación procedente de fondos públicos y de empresas, instituciones, fundaciones, etc. que contribuyan con el pago de becas en ejecución de los convenios firmados. De 2012 a 2015 se han incrementado el número de proyectos, pero aún es incipiente su instauración en España y, por tanto, se tardará en ver resultados, tanto más si no es secundada por un cuadro posterior de fuertes medidas de fomento del empleo.

Observamos su instauración desigual en las distintas Comunidades Autónomas, en ocasiones en función de la ideología política que gobierna, de si es o no coincidente con la estatal, y en todo caso debido al desarrollo autónomo en la ejecución de sus propias competencias. Entendemos que impulsaría asimismo su consolidación una regulación más exhaustiva y

³⁰ Ministerio de Empleo y Seguridad Social, *Bonificaciones/Reducciones a la contratación laboral. Cuadro resumen de normativa vigente*, septiembre 2015, http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones.pdf

clarificadora por parte de las Comunidades Autónomas, sobre las bases establecidas a nivel estatal en el RD de 2012 y en la Ley 30/2015, que facilitara los procesos a los centros educativos y a las empresas, en los dos ámbitos educativos y laboral.

Sobre todo en atención a la dificultad que entraña la intervención de tantos sujetos distintos en todo el proceso, y la necesidad de coordinación entre ellos.

El punto de partida de facilitar la inserción laboral de los jóvenes desde el mayor contacto con las empresas, que las empresas conozcan de forma más cercana la formación que reciben los jóvenes, y de este modo su impartición pueda adaptarse en contenido a la demanda de los sectores productivos y a las necesidades específicas de las empresas, necesidades que son además cambiantes, resulta ser un fundamento sólido y lógico por práctico y adecuado a la realidad económica y social, pero sin olvidar el control necesario en el seguimiento de la actuación formativa por parte de las empresas, materia en la que los Servicios Públicos de Empleo han de ostentar un papel prioritario, junto con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tal y como ha reconocido la Ley 30/2015 con la creación de una Unidad Especial en la misma, puesto que se trata de trabajadores aunque sea en formación, o de alumnos becados que adquieren formación práctica en empresas y que no han de sustituir, bajo ningún concepto, a trabajadores.

Por otro lado, parece ser que sigue “en el cajón del olvido” una de las responsabilidades de los Servicios Públicos de Empleo, anotar en la cuenta de formación del trabajador todo su bagaje, “en alternancia” o no, “la formación recibida a lo largo de su carrera profesional”; el RD 1529/2013 hubiera sido el lugar apropiado para regularlo en aplicación de la Disposición final 2ª de la Ley 3/2012 que provocó su inclusión en el entonces art. 26.10 LE, y del que ha sido retirado en la reforma de 2015. Por su parte el Real Decreto 7/2015, que aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, en su art. 10.2,d), les atribuye la tarea de mantenimiento y actualización constante de la misma. La pertinencia de dicha figura, a favor de ambas partes del contrato de trabajo al facilitar información contrastada acerca de la formación que aporta el trabajador – su acreditación para el propio trabajador, y su fácil articulación como cuenta asociada al número de afiliación a la Seguridad Social, no permiten entender la ausencia de su reglamentación.

Más costosa aparenta ser la puesta en circulación de lo que es considerado en el preámbulo de la Ley 30/2015 como “herramienta novedosa”: el cheque de formación para desempleados, con el objeto de proporcionarles la formación que necesitan, puesto que está pendiente de análisis conjunto

entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las Comunidades Autónomas, asimismo el aspecto relevante de sus mecanismos de evaluación; y depende de la implantación progresiva que se decida en las Administraciones competentes. En todo caso, la D.A. 2^a Ley 30/2015 prevé su impulso. Nos movemos en el ámbito de la financiación de la formación, como alternativa de las subvenciones, y se trata de otra labor más encomendada a los Servicios Públicos de Empleo. Como positivo, el desempleado participa en su proceso formativo, entregando el cheque a la entidad formativa de su elección.

La valoración de la Formación Profesional Dual como instrumento del Sistema de Formación Profesional para el Empleo dependerá de los resultados que arroje la tasa de desempleo juvenil en España, que dependerá a su vez del compromiso que las empresas asuman más allá de la formación; estará vinculada al número de trabajadores ocupados que alcancen sus deseos de mejora de empleo o garantías de estabilidad en el que ejecutan. De lo contrario, habrá desempleados muy formados, que no habrán superado su estatus de aprendices.

5. Bibliografía

Escudero Rodríguez, R., “Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje”, *Relaciones Laborales*, n. 23/24, 2012.

García Quiñones, J.C., *La Formación Profesional para el empleo*, Comentarios a la Ley de Empleo, La Ley, 2012.

Monereo Pérez, J.L., *Manual de política y Derecho del Empleo (Instituciones, relaciones de empleo, marco legal de las políticas públicas y Derecho Social del Empleo)*, Tecnos, 2011.

OIT, *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2013: Una generación en peligro*, Ginebra, 2013, www.ilo.org

Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., “Contrato de aprendizaje y formación dual. El Real Decreto 1529/2012”, *Relaciones Laborales*, n. 1, 2013.

Rodríguez-Piñero Royo, M. (Dir.), “Lecciones de Derecho del Empleo”, Tecnos, 2006.

Web sites

Alianza para la formación profesional dual, <http://www.alianzafpdual.es/>

Comisión Europea, *Alianza Europea para la Formación de Aprendices*,
http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-634_es.htm

Consejería de Educación de la Junta de Andalucía:

- *Formación en alternancia*,
<http://www.juntadeandalucia.es/educacion/webportal/web/formacion-profesional-empleo/formacion-en-alternancia>

- Portal Formación Profesional Andaluza,
<http://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/web/formacion-profesional-andaluza>

DW, *¿Es efectivo el modelo alemán contra el desempleo juvenil?*,
<http://youtu.be/K09BkUUMMc0> (consultado el 15 de septiembre de 2015)

Instituto Federal de Formación Profesional (BIBB), vídeo sobre la Formación Profesional Dual, <http://youtu.be/rQJBy2MjnXk> (consultado el 15 de septiembre de 2015)

Instituto Bertelsmann, *Transición escuela-empleo*,
<http://www.fundacionbertelsmann.org/es/home/> (consultado el 15 de septiembre de 2015)

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Portal Formación Profesional Dual,
www.todofp.es/

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, *II Informe de seguimiento de la FP dual*,
Subdirección General de Orientación y Formación Profesional,
www.todoFP.es

Ministerio de Empleo Alemán, Proyecto *The job of my life*,
<http://www.thejobofmylife.de/en/home.html> (consultado el 15 de septiembre de 2015)

Ministerio de Empleo y Seguridad Social, *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016*, <http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/>
(consultado el 15 de septiembre de 2015).

Ministerio de Empleo y Seguridad Social, *Bonificaciones/Reducciones a la contratación laboral. Cuadro resumen de normativa vigente, septiembre 2015*,
http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones.pdf (consultado el 15 de septiembre de 2015)

Representación en España de la Comisión Europea, *Formación Profesional Dual: un futuro laboral para los jóvenes*, junio 2013,
http://ec.europa.eu/spain/actualidad-y-prensa/noticias/educacion-formacion-y-juventud/fp-dual-2013_es.htm

Servicio Público de Empleo Estatal, *Díptico informativo sobre el Contrato para la Formación y el Aprendizaje y sobre la Formación Profesional Dual*, www.sepe.es/contenido/conocenos/.../pdf/Contrato_FyA_FPD.pdf

Servicio Público de Empleo Estatal, Buscador de especialidades formativas, https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/especialidades_formativas/buscador_especialidades_formativas.html

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