

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*)

La formación dual alemana y el contrato para la formación y el aprendizaje: ¿Diferente legislación o diferentes controles de calidad?*

Adrián TODOLÍ SIGNES**

RESUMEN: La incorporación de la formación dual a España es uno de los buques insignia del Gobierno en su lucha contra el desempleo juvenil. Sin embargo muchas son las críticas que ha recibido por parte de la doctrina desde su iniciación. En este estudio se pretende una comparación entre la formación dual española y la alemana en los objetivos, los medios, los sistemas utilizados y los agentes intervinientes. Con este análisis se pretende estudiar las semejanzas y diferencias entre ambos sistemas de formación dual con objeto de proponer al final del artículo algunas mejoras.

Palabras clave: Formación dual, Contrato para la formación y el aprendizaje, Alemania, España.

SUMARIO: 1. El nuevo contrato para la formación y su inspiración en el modelo alemán. 2. La configuración y funcionamiento del sistema de formación dual alemán. 3. El contrato para la formación y el aprendizaje y el sistema de formación dual español. 4. La formación dual a través de becas de trabajo. 5. Valoración del contrato para la formación y el aprendizaje como “base de la formación dual”. 6. Propuestas de mejora: Algunas directrices a debatir para la implantación de la formación dual en España. 7. Bibliografía.

* Investigación financiada por el Proyecto de Ministerio de Economía y Competitividad con referencia DER 2013-45142 titulado “Análisis y evaluación del marco regulador del empleo juvenil y propuestas de mejora”.

** Ganador del Premio Mejor Ensayo 2015 otorgado por la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Valencia.

1. El nuevo contrato para la formación y su inspiración en el modelo alemán

El contexto económico de la regulación del contrato para la formación y el aprendizaje

La crisis económica en España ha afectado de forma especialmente virulenta al desempleo juvenil. Durante el periodo de 2007 a 2013 el desempleo juvenil ha pasado del 18,1% al 55,5%¹. Alertados – o alarmados – por estos datos se ha pretendido, desde las instancias gubernamentales, poner remedio al problema. Con este objetivo se ha mirado hacia países europeos con niveles más saludables de desempleo de los jóvenes²: Alemania (7,9%); Holanda (11%); Austria (9,2%); teniendo todos en común un sistema de formación dual para los jóvenes³. Esta es la inspiración del nuevo contrato para la formación y el aprendizaje regulado por el RD-Ley 10/2011 y 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 profesional dual⁴. Este contrato tiene por objetivo básico “la cualificación profesional de los trabajadores” a través de la llamada formación dual. El modelo de aprendizaje consiste en combinar actividad laboral retribuida en una empresa con una actividad formativa recibida en el marco de la formación profesional del sistema educativo. Teóricamente la metodología de aprendizaje “dual” se inspira en el modelo alemán de formación dual el cual lleva en funcionamiento en

¹ Datos del EUROSTAT de desempleo de jóvenes de 15 a 24 años.

² Datos del EUROSTAT para 2013 de desempleo de jóvenes de entre 15 y 24 años.

³ Clement, W., “Is Dual System Responsible for Low Youth Unemployment in the Federal Republic of Germany”, *European Journal of Education*, v. 20, n. 2/3, 1985, p. 203; Nieto Rojas, P., “La formación dual como política activa de empleo. La escasa empleabilidad de los jóvenes sin cualificación como telón de fondo”, *Revista de información laboral*, n. 2, 2014, p. 44. Ya desde un principio se debe señalar que Suecia es un país que también cuenta con un sistema de formación dual pero su tasa de desempleo juvenil se sitúa en 2012 en el 23,7%.

⁴ Así como la Orden ESS/2518/2013 que parece que próximamente será modificada conforme establece el art. 109 del RD-Ley 8/2014. Este artículo establece que “En el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este real decreto-ley, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social modificará 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, para aumentar las cuantías máximas de las bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social dirigidas a financiar los costes de la formación inherente a dicho contrato, reguladas en el artículo 8 de la citada orden, siempre y cuando se contrate a un beneficiario de la Garantía Juvenil. Asimismo, mediante la citada orden se introducirá una bonificación adicional”.

aquél país más de 60 años sin apenas modificaciones⁵.

En el país teutón el sistema de formación dual está basado en un contrato entre la empresa y el aprendiz donde este último asiste a la empresa entre 3-4 días mientras que el resto del tiempo acude a una escuela de formación profesional⁶. Este sistema, que combina formación en la empresa y formación “tradicional”, ha sido considerado por los expertos como el mejor elemento para facilitar la transición al mercado de trabajo⁷. Se le atribuye también el mérito del bajo desempleo juvenil alemán⁸, pero sobre todo los expertos consideran que la formación dual es responsable de los altos niveles de productividad de los trabajadores alemanes⁹. No en vano la Comisión Europea considera el Sistema dual de formación como “el mejor modelo” para la formación profesional de los jóvenes¹⁰.

Con la aparente intención de emular los éxitos de este sistema de

⁵ La Ley de formación profesional dual alemana (*Berufsbildungsgesetz*) es de 1969 (y sólo se aplicaba a Alemania del Oeste), aunque los orígenes de esta institución se remontan a 1869 donde la legislación obligaba a los jóvenes trabajadores a acudir a la escuela al menos un día a la semana, Steedman, H., “The Economics of Youth Training in Germany”, *The Economic Journal*, v. 103, n. 420, 1993, p. 1282.

⁶ Ertl, H., “The Transition of Vocational Education and Training in Eastern Germany: Notes on the Role of European Unions Programs”, *Comparative Education Review*, v. 44, n. 4, 2000, p. 464.

⁷ Clement, W., “Is Dual System Responsible for Low Youth Unemployment...”, *óp. cit.*, p. 213; Steedman, H., “The Economics of Youth Training in Germany”, *óp. Cit.*, pp. 1279-1280; Brauns, H., *et al.*, “Does Education Matter? France and Germany in Comparative Perspective”, *European Sociological Review*, v. 15, n. 1, 1999, p. 61.

⁸ Winkelmann, R., “Employment Prospects and Skill Acquisition of Apprenticeship-Trained Workers in Germany”, *Industrial and Labor Relations Review*, v. 49, n. 4, 1996, p. 658. Gran proporción de los aprendices continúan en la empresa después del aprendizaje, Benner, H., “Die duale Berufsausbildung in Deutschland und Aspekte ihrer Weiterentwicklung im Hinblick auf die europäische Integration”, *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, n. 21, v. 2, 1992, p. 2; HER MAJESTY’S INSPECTORATE, *Aspects of Vocational Education and Training in the Federal Republic of Germany*, Further Educational Funding Council, London, 1991, p. 9; Ertl, E., “The Concept of Modularizations in Vocational Education and Training The Debate in Germany and Its Implications”, *Oxford Review of Education*, v. 28, n. 1, 2002, p. 54; Clement, W., “Is Dual System Responsible for Low Youth Unemployment...”, *óp. cit.*, p. 213.

⁹ Witte, J.C. y Kalleberg A.L., “Matching Training and Jobs: The Fit between Vocational Education and Employment in the German Labour Market”, *European Sociological Review*, v. 11, n. 3, 1996, p. 293; Glover, R.W., “The German Apprenticeship System: Lessons for Austin, Texas”, *Annals of American Academy of Political and Social Science*, v. 544, 1996, p. 82. Aumentos de productividad que pueden fácilmente concluir en reducciones al desempleo gracias a las mejoras de competitividad del país.

¹⁰ Werner, W. y Wessels, W., *Europe from A to Z: Guide to European integration*, Institut für Europäische Politik European Commission, 1997, pp. 83 y ss. Se puede consultar en <http://darkwing.uoregon.edu/~gjs/euro410/images/pdf/A-ZEuropeanIntegration.pdf>

formación, nuestro legislador, en la regulación del contrato para la formación y el aprendizaje, afirma inspirarse en el sistema alemán de formación dual con el objetivo de superar la distinción entre teoría y práctica decantándose por la alternancia entre la actividad educativa “oficial” y la actividad laboral retribuida¹¹.

En el presente trabajo se pretende, desde una perspectiva crítica, analizar y compara la “verdadera” – en el sentido de original – formación dual alemana y la nueva legislación española con objeto de fijar pautas de mejora.

2. La configuración y funcionamiento del sistema de formación dual alemán

Objetivos de la formación dual

La formación profesional (*Berufsbildung*), por definición, persigue una gran variedad de objetivos: el desarrollo de competencias y habilidades útiles para el mundo laboral; la trasmisión de valores positivos hacia el trabajo y la socialización de los jóvenes¹²; mejorar la autoestima; además de proveer una conjunto de actividades para los jóvenes que de otra manera podrían acabar envueltos en actividades ilegales¹³. Sumada a estas clásicas metas de la formación profesional el sistema dual alemán, de alternancia entre escuela y trabajo, incluye dos más. El primero consiste en permitir que los aprendices obtengan un amplio contacto en el mercado laboral¹⁴. Con el segundo objetivo se pretende que las empresas utilicen el contacto con los trabajadores para una mejor selección de sus empleados¹⁵. Es decir, este sistema de alternancia parte de la filosofía de que la formación profesional debería estar en manos de las empresas¹⁶ las cuales son, según sus defensores, las que mejor conoce sus necesidades de mano de obra y, además, las que pueden otorgar mayores beneficios formativos al

¹¹ Sempere Navarro, A.V., “Más medidas “urgentes” sobre empleo y desempleo, *Aranzadi Social Doctrinal*, n. 7, 2011; y Sempere Navarro, A.V., Martín Juménez, R., *Claves de la reforma laboral de 2012*, Aranzadi, Navarra, 2012, p. 77.

¹² Steedman, H., “The Economics of Youth Training in Germany”, *óp. cit.*, p. 1282.

¹³ Witte J.C., y Kalleberg A.L., “Matching Training and Jobs...”, *óp. cit.*, p. 293.

¹⁴ Winkelmann, R., “Employment Prospects and Skill Acquisition of Apprenticeship-Trained Workers in Germany”, *Óp. Cit.*, p. 671.

¹⁵ Clement, W., “Is Dual System Responsible for Low Youth Unemployment...”, *óp. cit.*, p. 215 y ss.; Winkelmann, R., “Employment Prospects and Skill Acquisition of Apprenticeship-Trained Workers in Germany”, *óp. cit.*, p. 659.

¹⁶ Clement, W., “Is Dual System Responsible for Low Youth Unemployment...”, *óp. cit.*, p. 211.

aprendiz. Fue el pedagogo Georg Kerchensteiner (1854-1932), el que estableció, por primera vez, la necesidad de unir concretas ocupaciones laborales con formaciones específicas en las escuelas y viceversa. Este experto no concebía la existencia de un monopolio estatal en la formación sino que propugnaba que el valor educacional de las escuelas se integrara con una visión práctica del trabajo¹⁷. Ahora bien, la idea de la formación en la empresa es muy anterior.

El origen de la formación dual

El origen de la formación profesional en la propia empresa proviene de la Edad Media¹⁸. Los gremios de artesanos permitían a los miembros más expertos acoger a un aprendiz en su taller, donde vivía y trabajaba sólo a cambio de comida, el cual pasados unos años de trabajo podía obtener el permiso del gremio para abrir su propio taller¹⁹. Este modelo de aprendizaje comenzó a decaer con la sociedad pre-industrial. Los liberales de la época querían disminuir la sociedad estratificada existente durante la Edad Media, así como eliminar las barreras de entrada en el mercado que los gremios imponían. Junto a todo esto, se empezaba a contemplar el Estado como el responsable de la educación y formación de los jóvenes lo que llevó, con el tiempo, a implantar escuelas estatales de formación profesional²⁰. En este sentido, con la formación en alternancia entre la empresa y el centro educativos, la Ley alemana de 1969 – que regula el sistema de formación dual (*Berufsbildungsgesetz*) – parece querer integrar el tradicional concepto de formación en el lugar de trabajo con la moderna idea de la responsabilidad del Estado en la educación de los jóvenes²¹. Algo que, como más adelante se verá, no sólo lleva a la obligación de los aprendices a asistir a la escuela, sino que toda la normativa está

¹⁷ Las ideas de este autor son las que guían la formación dual alemana, Higginson, J.H., “Michael Sadler and the German connections”, *Oxford Review of Education*, n. 16, 1990, p. 248.

¹⁸ Deissinger, T., “Germany’s Vocational Act: its Function as an Instrument of Quality Control within a Tradition-Based Vocational Training System”, *Oxford Review of Education*, v. 22, n. 3, 1996, p. 318.

¹⁹ Lauterbach U. y Lanzendorf U., “El sistema dual de formación profesional en Alemania: Funcionamiento y situación actual”, *Revista interuniversitaria de formación profesional*, n. 30, 1997, p. 61.

²⁰ A raíz de los cambios sociales producidos por la revolución industrial en el S. XIX, la formación de los aprendices nuevamente entró en crisis y la calidad de la formación fue descuidada. Sumado a ello, la creciente expansión económica originó una demanda de técnicos cualificados lo que provocó la primera intervención del Estado en la regulación de la formación profesional en Alemania, Lauterbach, U. y Lanzendorf, U., “El sistema dual de formación profesional en Alemania...”, *óp. cit.*, p. 61.

²¹ Deissinger, T., “Germany’s Vocational Act...”, *óp. cit.*, p. 318.

impregnada de medidas estatales de control de la calidad de la formación recibida por los aprendices.

Principios básicos de la formación dual

En Alemania el calificativo “dual” tiene cuatro significados. En primer lugar, y en el sentido que le da la legislación española (RD 395/2007)²², el término dual hace referencia a la alternancia (*Berufsschule*) entre dos formas de aprendizaje: el aprendizaje en la empresa y en la escuela²³. Sin embargo, sumado a este significado existen tres más. En segundo lugar, se hace referencia a “dual” dado que existe una división de responsabilidades de financiamiento de la formación: La empresa es responsable de los costes de la formación en la empresa (tutorización, materiales, salario, etc.) mientras que los costes de la escuela los sufraga el *Land* (Estado federado). En tercer lugar, indica la separación legal de responsabilidades: Por una parte, las responsabilidades de la empresa están reguladas por la Ley de formación profesional de 1969; por otra, la formación en la escuela está regulada por cada Estado federado. En cuarto lugar, el término dual hace referencia a que el joven tiene, en el sistema dual, un doble rol: aprendiz (*Lehrling*) y estudiante (*Berufsschüler*)²⁴. Estos cuatro elementos serán, pues, los que guíen la formación dual.

2.1. El contrato de aprendizaje integrado en el sistema de formación dual alemán

La ordenación normativa de la formación dual

El contrato de aprendizaje está regulado por la Ley de formación profesional (*Berufsbildungsgesetz*). Esta normativa se enmarca dentro del

²² El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en su art. 26, define la formación en alternancia como aquella que tiene por objeto contribuir a la adquisición de las competencias profesionales de la ocupación mediante un proceso mixto, de empleo y formación, que permite al trabajador compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo.

²³ Muchos estudios resaltan esta cualidad, olvidándose de las otras tres, ver, Glover, R.W., “The German Apprenticeship System: Lessons for Austin, Texas”, *óp. cit.*, p. 84; Winkelmann, R., “Employment Prospects and Skill Acquisition of Apprenticeship-Trained Workers in Germany”, *óp. cit.*, 660.

²⁴ Raggatt, P., “Quality Control in the Dual System of West Germany”, *Oxford Review of Education*, v. 14, n. 2, 1988, p. 166; Deissinger, T., “Germany’s Vocational Act...”, *óp. cit.*, p. 321.

Derecho del Trabajo Alemán²⁵ y contiene los preceptos que ordenan la relación entre el empresario y el aprendiz (art. 3 a 19)²⁶. Estos artículos regulan el objetivo del contrato, la estructura y duración del mismo (de 2 a 3 años), la jornada máxima de trabajo efectivo, etc. De acuerdo con la Ley, el contrato obliga al empresario a asegurarse de que los conocimientos y habilidades requeridas para la profesión son impartidos al trabajador. Obliga a la empresa a proteger al aprendiz de todo daño físico y moral (art. 6.1), así como impide que el trabajador realice funciones distintas a las relacionadas con el propósito del contrato – el oficio concreto – (art. 6 II). También obliga a la empresa a conceder al aprendiz todos los permisos necesarios para que atienda a la escuela de formación profesional y realice los debidos exámenes (art. 7). Por su parte, las obligaciones del aprendiz consisten en cumplir ciertos requerimientos de buen comportamiento, asistir a la escuela (art. 9) y mantener un diario de actividades que debe ser firmado cada día por el tutor de la empresa (art. 6.1).

El proceso comienza con la búsqueda de una empresa por parte del aprendiz, aunque también existe un registro público de empresas que buscan aprendices²⁷. Encontrada la empresa, el interesado debe solicitar por escrito la plaza de aprendizaje. Entre los solicitantes mejor cualificados, y normalmente tras una entrevista, la empresa elige. En este momento se firma el contrato donde se debe fijar el inicio y duración de la formación (dictaminado por el reglamento del oficio concreto), el horario de trabajo, el periodo de prueba, la remuneración del aprendiz (fijada por negociación colectiva) y la duración de las vacaciones²⁸. Sumado a ello, de acuerdo con la Ley, el contrato debe especificar la profesión que se enseña – que debe ser una de entre las oficiales – y el plan de formación. Este plan de formación debe constar de las habilidades a adquirir; la cronología de aprendizaje en la empresa; la formación que recibirá en la escuela de formación profesional – de acuerdo con la profesión oficial elegida –; y las pruebas o exámenes, prácticos y teóricos, que el aprendiz debe superar

²⁵ Lauterbach U. y Lanzendorf U., “El sistema dual de formación profesional en Alemania...”, *óp. cit.*, pp. 59 y 63; Deissinger, T., “Germany’s Vocational Act...”, *óp. cit.*, p. 327.

²⁶ Deissinger, T., “Germany’s Vocational Act...”, *óp. cit.*, p. 326.

²⁷ Miller Idriss, C., “Challenge and Change in the German Vocational System since 1990”, *Oxford Review of Education*, v. 28, n. 4, 2002, p. 475; La Oficina Federal de Empleo puede encargarse de buscar una empresa para el aprendiz, Winkelmann, R., “Employment Prospects and Skill Acquisition of Apprenticeship-Trained Workers in Germany”, *óp. cit.*, p. 660.

²⁸ Lauterbach U. y Lanzendorf U., “El sistema dual de formación profesional en Alemania...”, *óp. cit.*, p. 63.

para obtener su certificado de profesionalidad²⁹.

El contenido económico del contrato

La retribución percibida por el aprendiz no depende del trabajo efectivo, sino de lo establecido por la negociación colectiva sector por sector. Las cantidades mínimas percibidas, pues, varían dependiendo del convenio colectivo aplicable, aunque suele ser un tercio de lo que percibe un trabajador totalmente formado³⁰. Salario de inicio que va en aumento conforme pasan los años de aprendizaje³¹. La empresa debe pagar la cuota patronal de seguridad social³² lo que da derecho al trabajador a cobrar desempleo si al finalizar el aprendizaje no continúa trabajando³³. Además de ello, la empresa también debe pagar una cuota a las cámaras de comercio por sus funciones en el control de la calidad del aprendizaje³⁴. También hay una obligación legal de registrar todos los contratos de aprendizaje en las cámaras de comercio (art. 31)³⁵.

¿Contrato de trabajo o beca de trabajo?

Una cuestión siempre controvertida es si el aprendiz puede realizar trabajo productivo en la empresa o por el contrario el contrato debe ceñirse a su vertiente formativa. La separación "ficticia" existente entre becas de trabajo – donde no se puede realizar trabajo productivo – y contrato de trabajo no existe en la legislación Alemana . Por esta razón, los aprendices pueden, legalmente, realizar trabajo productivo para la empresa . Las garantías de que el aprendiz no está siendo utilizado como mano de obra barata vendrán, pues, del escrupuloso cumplimiento del programa formativo diseñado y aprobado por los agentes sociales y el Estado. Esto implica que, dependiendo del oficio, el trabajador empezará antes o después a poder realizar trabajo productivo para el empresario conforme indique el reglamento del oficio .

²⁹ Raggatt, P., "Quality Control in the Dual System of West Germany", *óp. cit.*, p. 169.

³⁰ Steedman, H., "The Economics of Youth Training in Germany", *óp. cit.*, p. 1281.

³¹ Raggatt, P., "Quality Control in the Dual System of West Germany", *óp. cit.*, p. 169.

³² Winkelmann, R., "Employment Prospects and Skill Acquisition of Apprenticeship-Trained Workers in Germany", *óp. cit.*, p. 661.

³³ *Ibid.*, p. 661.

³⁴ Steedman, H., "The Economics of Youth Training in Germany", *óp. cit.*, p. 1281.

³⁵ Raggatt, P., "Quality Control in the Dual System of West Germany", *óp. cit.*, p. 169.

2.2. El aprendiz

La educación previa al ingreso en el sistema dual

Entre el 50% y el 70% de jóvenes alemanes entre 15 y 18 años participan en la formación dual y esto no es casualidad. El sistema educativo alemán está diseñado para que así sea. En primer lugar, a los 10 años de edad del estudiante, el sistema educativo se divide en tres categorías³⁶: i) *Gymnasium* que forma a los jóvenes para asistir a la Universidad hasta los 18 años ii) *Realschule* que forma para la entrada al sistema de formación dual hasta los 15 años iii) *Hauptschule* que prepara para trabajos sin necesidad de cualificación hasta los 16 años. Así pues, desde los diez años gran parte de los adolescentes alemanes se preparan, específicamente, para entrar en el sistema de formación dual. Pero, además, existen dos obligaciones legales que aseguran una alta participación en este sistema. La primera es que hasta los 18 años existe obligación de estar en el sistema educativo, por esta razón los estudiantes sólo tienen dos posibilidades: i) o estar en el *Gymnasium*; ii) o entrar en una escuela de formación profesional; sin que entrar en el mercado de trabajo directamente sea, en principio, posible. Sumado a ello, la segunda obligación consiste en que las empresas sólo pueden contratar trabajadores, menores de 18 años, dentro del sistema de formación dual y en una de las profesiones "oficiales"³⁷. De esta forma, los estudiantes que tras finalizar la educación general deseen trabajar tendrán que hacerlo dentro del sistema de la formación dual. De la misma forma, la empresa que desee formalizar un contrato de aprendizaje, sea con menores o con mayores de 18 años, deberán, obligatoriamente, hacerlo siguiendo las pautas marcadas, y los niveles de calidad exigidos, por la formación dual.

Las ventajas de completar la formación dual para el futuro trabajador

Asimismo, tal y como está configurado el sistema de relaciones laborales en Alemania, los jóvenes tienen grandes incentivos para participar en la formación dual. Los agentes sociales, a la hora de negociar los salarios y la clasificación profesional en la negociación colectiva, tienen muy en cuenta la tenencia de los certificados de profesionalidad que la formación dual provee. Por esta razón, superar con éxito la formación profesional dual

³⁶ Ertl, H. y Phillips, D., "The Enduring Nature of Tripartite System of Secondary Schooling in Germany: Some Explanations", *British Journal of Educational Studies*, v. 48, n. 4, 2000, p. 399.

³⁷ Lauterbach U. y Lanzendorf U., "El sistema dual de formación profesional en Alemania...", *óp. cit.*, p. 54; Steedman, H., "The Economics of Youth Training in Germany", *óp. cit.*, p. 1283.

proporciona grandes recompensas en el futuro laboral; en forma de mejores salarios que los trabajadores sin formación; pero también en acceso a determinados ascensos que la negociación colectiva impide que obtengan las personas sin dicha formación³⁸.

2.3. La regulación sobre los certificados de profesionalidad y el contenido de la formación

Sólo para profesiones reconocidas

Como se ha dicho, las empresas – con un contrato de aprendizaje – sólo pueden formar trabajadores dentro del marco de una formación profesional "oficial". La primera consecuencia de esta obligación legal es que la formación dual no está al servicio de la empresa sino del aprendiz y del sistema productivo en general. Es decir, la legislación impide que la empresa forme a un trabajador, con un contrato de aprendizaje, para sus propias necesidades económicas y tecnológicas. Por el contrario, el sistema de formación dual se basa en un alto nivel de estandarización de la formación adquirida en cada empresa por los estudiantes.

La reglamentación de las profesiones reconocidas

Esta estandarización se obtiene con una fuerte reglamentación de la formación dada por la empresa en cada una de las 331 profesiones oficiales³⁹. La propia Ley de formación profesional creó el Instituto Federal de Formación Profesional (*Bundesinstitut für Berufsbildung*, BiBB), con sede en Berlín, que es el órgano encargado de reglamentar y perfeccionar el contenido y las estructuras del Sistema Dual. Su cometido se centra en preparar los Reglamentos de Formación, la elaboración de informes, estadísticas y en general funciones de perfeccionamiento del Sistema Dual a través de la investigación y el asesoramiento al Gobierno⁴⁰. Junto con el BiBB los agentes sociales juegan un papel fundamental en la elaboración de tales reglamentos. De hecho, la iniciativa para modificar,

³⁸ Steedman, H., "The Economics of Youth Training in Germany", *óp. cit.*, p. 1283.

³⁹ Dato ofrecido por el Gobierno Federal Alemán, se puede consultar en <http://www.bibb.de/en/13955.php>. Si bien, la tendencia es a reducir el número de profesiones, haciendo más general las habilidades aprendidas. Entre 1970 a 2014 han pasado de 600 profesiones a sólo 331, ver Deissinger, T., "Germany's Vocational Act...", *óp. cit.*, p. 329.

⁴⁰ Lauterbach, U. y Lanzendorf, U., "El sistema dual de formación profesional en Alemania...", *óp. cit.*, p. 60; Ertl, E., "The Concept of Modularizations in Vocational...", *óp. cit.*, p. 55.

suprimir o crear una nueva profesión suele venir de las asociaciones de empresarios y de los sindicatos. Estos negocian y acuerdan un plan de formación, con el asesoramiento del Instituto Federal de Formación Profesional, que posteriormente debe ser aprobado por el Gobierno Federal. Estos reglamentos incluyen las habilidades que el aprendiz debe adquirir, las líneas generales del plan de aprendizaje, la duración y la estructura de las áreas temáticas; y también los exámenes requeridos para que el trabajador obtenga la titulación correspondiente.⁴¹ Con la participación de los agentes sociales y la necesaria aprobación del Gobierno se pretende establecer los objetivos del contenido formativo, en su vertiente práctica y teórica, así como asegurar que el aprendizaje está técnica, social y económicamente adaptado a las necesidades del mercado laboral.

Así pues, es interesante reconocer que aunque la formación dual tiene como objetivo principal la formación en la empresa estas reglamentaciones aseguran que la formación obtenida sea útil para la sociedad en general más allá de las necesidades de las empresas que dan esa formación. Piénsese, por ejemplo, que la duración del contrato para el aprendizaje no está en manos del empresario, ni del trabajador, sino de la reglamentación anexada a un concreto oficio. De la misma forma, el empresario no puede formar al trabajador, con este tipo de contrato, para el oficio que desee sino sólo para aquellos que tengan una reglamentación oficial. Todo esto lleva a la conclusión de que la formación dual está diseñada con el objetivo final de aumentar la productividad, y la capacidad productiva, de los trabajadores y no de las necesidades de empresarios individuales ni tampoco de la inserción laboral de los concretos aprendices.

2.4. La empresa

El papel de la empresa en la formación dual

Desde esta perspectiva se ve a la empresa como una colaboradora del servicio de formación estatal cuyos beneficios sólo son percibidos indirectamente – a través de la obtención de una mano de obra mejor preparada en todo el país –⁴². Las empresas colaboran voluntariamente.

⁴¹ Raggatt, P., “Quality Control in the Dual System of West Germany”, *óp. cit.*, p. 172.

⁴² Anteriormente las empresas recibían subvenciones estatales por su participación y colaboración pero estas se han ido eliminando, Miller Idriss, C., “Challenge and Change in the German Vocational System since 1990”, *óp. cit.*, p. 476. A mi juicio, las subvenciones pueden crear una distorsión grande en el sistema por el que las empresas

De hecho, no todas las empresas pueden participar sino que solamente aquellas que acrediten unas adecuadas instalaciones para la formación durante el trabajo⁴³. Sumado a ello, las empresas sólo podrán acoger aprendices si cuentan con personal preparado para tutorizarlos. La Ley de formación profesional exige que los aprendices sean guiados por un maestro en el oficio (*Meister*). Por ello, sólo las empresas que dispongan de empleados acreditados como *Meister* pueden admitir novicios, e incluso en ese supuesto el número de discípulos por *Meister* suele ser de dos o tres⁴⁴. El título de *Meister* es concedido por el Estado tras la superación de un examen teórico-práctico (*Ausbildereignungsverordnung*)⁴⁵. Tras años de experiencia como trabajador, un aspirante a *Meister*, para obtener el título, debe demostrar un avanzado conocimiento técnico, pedagógico y de administración de empresas. Se espera, de los expertos en su oficio, que tengan pleno conocimiento sobre los valores organizacionales, las normas y los procedimientos de mejora de la eficiencia empresarial, sobre los costes y los controles de calidad del proceso productivo, entre otras cosas⁴⁶. Por ello, los tutores deben superar un examen previo en el que, entre otras cosas, se asegurará que el responsable tenga conocimientos pedagógicos para que sea capaz de transmitir sus conocimientos técnico-prácticos al aprendiz.

El plan formativo de la empresa

De acuerdo con la Ley de formación profesional, la empresa está obligada a realizar su propio plan formativo concretado para cada trabajador, donde se incluya los objetivos perseguidos, la cronología formativa, las actividades a realizar y las aptitudes o habilidades a adquirir⁴⁷. Este plan es la adaptación a la empresa y al aprendiz de los reglamentos formativos creados por los agentes sociales y el Instituto Federal de formación profesional.

acojan aprendices por el subsidio sin intención de dar una verdadera formación al trabajador. De la misma forma que existe un claro peligro de que las empresas sólo acojan aprendices para obtener mano de obra barata y no para formarlos, la entrega de subsidios estatales incrementa tal riesgo.

⁴³ Winkelmann, R., "Employment Prospects and Skill Acquisition of Apprenticeship-Trained Workers in Germany", *óp. cit.*, p. 660.

⁴⁴ Raggatt, P., "Quality Control in the Dual System of West Germany", *óp. cit.*, p. 172.

⁴⁵ Deissinger, T., "Germany's Vocational Act...", *óp. cit.*, p. 328.

⁴⁶ Raggatt, P., "Quality Control in the Dual System of West Germany", *óp. cit.*, p. 171.

⁴⁷ Lauterbach, U. y Lanzendorf, U., "El sistema dual de formación profesional en Alemania...", *óp. cit.*, p. 67.

Las ventajas del sistema para las empresas

Es cierto que la empresa debe estar al servicio del sistema público de formación cuando acoge a un aprendiz, pero ello no significa que no obtenga ventajas del sistema. Como colaborador es el encargado de entrenar a los futuros trabajadores en su vertiente práctica, lo que le permitirá que el aprendiz conozca la forma de trabajar del empresario desde el inicio. Durante los años de formación (tres como regla general) del aprendiz el empresario podrá obtener valor productivo de éste y además adaptar los "micro" conocimientos a la estructura informal de su empresa, todo esto pagando al estudiante aproximadamente una tercera parte del sueldo⁴⁸. Sumado a ello, el proceso formativo permite a la empresa una mejor selección de los trabajadores⁴⁹. Durante el aprendizaje la empresa tiene tiempo más que suficiente para evaluar la idoneidad de un candidato. Esta modulación del trabajador y su evaluación durante el aprendizaje se muestra muy útil para el empresario, prueba de ello es que las estadísticas demuestran que – durante las crisis económicas – se despiden en último lugar a los trabajadores que se formaron en la propia empresa⁵⁰.

2.5. Los controles de calidad del aprendizaje

Organismos encargados del control de la calidad

Adicionalmente a todas las medidas vistas hasta ahora, que garantizan las bondades formativas del aprendizaje práctico en las empresas, existen organismos externos a la empresa dedicados a evaluar la calidad de la formación dual. Esta responsabilidad recae, de acuerdo con la normativa, sobre los "organismos competentes" (*Zuständige Stellen*)⁵¹.

Funciones de los órganos competentes

Estos órganos pueden ser públicos, dependientes del Estado federado; o bien semi-públicos como las cámaras de comercio, los colegios de abogados, arquitectos, ingenieros, etc⁵². Los organismos competentes,

⁴⁸ En este sentido, Clement, W., "Is Dual System Responsible for Low Youth Unemployment...", *óp. cit.*, pp. 215 y 217.

⁴⁹ Winkelmann, R., "Employment Prospects and Skill Acquisition of Apprenticeship-Trained Workers in Germany", *óp. cit.*, p. 659.

⁵⁰ Clement, W., "Is Dual System Responsible for Low Youth Unemployment...", *óp. cit.*, p. 216.

⁵¹ Deissinger, T., "Germany's Vocational Act...", *óp. cit.*, p. 326.

⁵² Lauterbach, U. y Lanzendorf, U., "El sistema dual de formación profesional en

pues, son los encargados de monitorizar y controlar la calidad de las prácticas laborales en los diversos sectores donde tienen competencia. Se encargan de comprobar que la normativa sobre formación – en cada concreto oficio – se cumple y se aseguran de que el aprendiz ha adquirido todas las competencias que la ley exige para obtener la cualificación profesional⁵³. Una de las funciones más importantes de estos organismos consiste en atender a las reclamaciones de los aprendices – o de las empresas en su caso – sobre una deficiente calidad de la formación o de posibles abusos en este tipo de contratos de aprendizaje⁵⁴. Ante una reclamación de este tipo, los órganos competentes están obligados a realizar una investigación y llegar a una conclusión sobre la reclamación. Esta resolución tendrá efectos vinculantes para las partes, teniendo potestad, incluso, para eliminar o suspender el derecho de una empresa a acoger aprendices si se acredita que la calidad formativa no llega a los estándares exigidos por la normativa⁵⁵.

La evaluación del aprendizaje

Las cámaras de comercio – u otros organismos competentes designados por el Estado federado – también son los encargados de llevar a cabo los exámenes que dictaminarán el derecho del aprendiz a obtener su cualificación profesional. Existen pruebas finales y pruebas intermedias. Una suerte de evaluación continua que asegura la progresiva adquisición de conocimientos y habilidades del aprendiz. El grado de exigencia de las pruebas está regulado, de forma centralizada, por los reglamentos de formación, sin embargo la fijación del contenido de las pruebas se fija por los responsables de cada especialidad dentro de cada organismo competente⁵⁶. En cualquier caso, el objetivo final es que el aprendizaje sea evaluado con objeto de acreditar sólo a aquellos aprendices que adquirieron realmente las habilidades y conocimientos exigidos por la normativa. Esta evaluación – y la importancia que tiene socialmente obtener el certificado – hace que los alumnos tengan verdadero interés en que la empresa les forme en los conocimientos exigidos por los reglamentos formativos y no en habilidades específicas de esa empresa. Los aprendices son conscientes que lo importante de la formación no es "obtener un empleo inmediato" sino en adquirir las competencias

Alemania...”, *óp. cit.*, p. 70.

⁵³ Raggatt, P., “Quality Control in the Dual System of West Germany”, *óp. cit.*, p. 169.

⁵⁴ Deissinger, T., “Germany’s Vocational Act...”, *óp. cit.*, p. 327.

⁵⁵ Steedman, H., “The Economics of Youth Training in Germany”, *óp. cit.*, p. 1282.

⁵⁶ Lauterbach, U. y Lanzendorf, U., “El sistema dual de formación profesional en Alemania...”, *óp. cit.*, p. 69.

necesarias para la acreditación. Esto, una vez más, hace recaer la importancia del objetivo del contrato para el aprendizaje en la productividad del trabajador y no en la inserción laboral. Siendo el incremento de la productividad del trabajador lo único que podrá asegurar su empleabilidad futura.

3. El contrato para la formación y el aprendizaje y el sistema de formación dual español

La regulación española

El contrato para la formación y el aprendizaje español fue introducido por el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto y posteriormente ha sido modificado por la el RD-Ley 3/2012 que fue rectificado en su transformación en Ley (Ley 3/2012). A su vez, esta normativa de rango legal ha sido desarrollada por el RD 1592/2012, 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. Tal y como expresa la propia exposición de motivos, esta normativa tiene por objetivo “establecer las bases para la implantación progresiva de la formación profesional dual en España, entendida como el conjunto de acciones e iniciativas formativas que tiene por objeto la cualificación profesional de las personas, combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación”. La exposición de motivos continua afirmando que “procede avanzar decididamente en una formación profesional dual basada en una mayor colaboración y participación de las empresas en los sistemas de formación profesional, propiciando una participación más activa de la empresa en el propio proceso formativo del alumnado”⁵⁷. En este sentido, esta regulación se enmarca en la filosofía de que la intervención de la empresa en la formación de los profesionales es la mejor manera de adecuar el aprendizaje a las necesidades del mercado de trabajo.

⁵⁷ Es interesante como la exposición de motivos a continuación señala otro aspecto de la formación dual “permitir que éstas (las empresas) conozcan de manera más cercana la formación que reciben los jóvenes, cada vez más adaptada a las demandas de los sectores productivos y a las necesidades específicas de las empresas”. Es decir, uno de los objetivos manifestados por la regulación consiste en que la empresa tenga la oportunidad de *conocer* la formación de los trabajadores cuando en toda lógica es la empresa la que debe dar esa formación. La exposición de motivos no oculta la esperanza de que la formación dual sirva de motor de inserción cuando afirma que: “Con la formación dual se pretende que la empresa y el centro de formación profesional estrechen vínculos, aúnen esfuerzos y favorezcan una mayor inserción del alumnado en el mundo laboral...”

Prevalencia de la inserción laboral sobre la formación

Es clásico ya el debate respecto a si el contrato formativo tiene como intención principal formar; o bien la inserción laboral del alumnado⁵⁸. Según la regulación vigente en cada momento sobre aspectos como la edad, la duración, la retribución, las consecuencias del incumplimiento de la obligación de la formación, etc., la doctrina se ha decantado por calificar el contrato como de inserción o formativo⁵⁹. En el caso del “último” contrato para la formación y el aprendizaje también se ha hecho, decantándose la mayoría de la doctrina por entender que del régimen jurídico de este contrato, sobre todo tras las reformas de 2012, prevalece el carácter de inserción relegando la formación a un segundo plano⁶⁰.

Sin embargo, éste no es el análisis que se pretende hacer el presente estudio, sino más bien comprobar cuánto de “formación dual alemana” contiene el contrato para la formación y el aprendizaje. El RD sostiene su intención de “establecer las bases de la formación dual”, pero como se ha visto hasta ahora la formación dual es mucho más que la simple formación en la empresa. La formación dual es un sistema basado en la co-responsabilidad de la formación de los jóvenes entre las empresas y el Estado. En este sentido, el legislador, en su regulación del contrato para la formación y el aprendizaje, debe asegurarse que existen suficientes controles para garantizar esa formación. A mi juicio, carecería de sentido afirmar que se implanta en España la formación dual cuando lo único que

⁵⁸ López Terrada, E., *Las modalidades de contratación en la reforma laboral de 2012*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, p. 60.

⁵⁹ Se puede ver un resumen de las distintas reformas del contrato de formación y su calificación como de inserción o formativo en López Terrada, E., *Las modalidades de contratación en la reforma laboral de 2012*, *óp. cit.*, p. 61 y en López Gandía, J., “Los contratos formativos y a tiempo parcial tras la reforma laboral de 2012”, *RDS*, n. 57, 2012, p. 86. En este sentido una de las primeras críticas que se ha hecho a este contrato es el exceso de modificaciones que ha sufrido en su régimen jurídico lo que lleva a la conclusión de que la actuación del legislador en la materia no parece tener un modelo claro de referencia y que actúa movido por urgencias más o menos coyunturales, Escudero Rodríguez, R., “Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje”, *RL*, n. 23, 2012, p. 20.

⁶⁰ Mantienen esta tesis entre otros: Quesada Segura, R., “Derechos de formación profesional y contratos formativos”, *TL*, n. 115, 2012; Moreno Gené, J., “El contrato para la formación y el aprendizaje: Un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia”, *TL*, n. 116, 2012; López Gandía, J., “Los contratos formativos y a tiempo parcial tras la reforma laboral de 2012”, *óp. cit.*; Suárez Corujo, B., “Reformas en la regulación del contrato para la formación y el aprendizaje. El plan de empleo juvenil y emprendimiento”, en AA.VV., *La aplicación práctica de la reforma laboral*, La Ley, Madrid, 2013.

se está haciendo es volver a la formación en la empresa – como se hacía en la Edad Media –, olvidando – o dejando a un lado – la responsabilidad del Estado en la formación profesional de los jóvenes.

3.1. El contenido del contrato para la formación y el aprendizaje

Duración del contrato

El contrato para la formación y el aprendizaje debe ser pactado entre el empresario y el aprendiz con los límites establecidos por la normativa. En primer lugar, la Ley fija una duración mínima del contrato de un año y máxima de tres, aunque mediante el convenio colectivo se puede establecer una distinta duración del contrato sin que la máxima pueda ser superior a 3 años ni la mínima inferior a 6 meses (art. 11.2 b) ET). La primera cuestión criticable de este aspecto es que la duración del contrato se deja en manos de las partes. La Ley sólo establece un máximo y un mínimo pero la duración concreta depende de la autonomía de la voluntad. En el sistema dual alemán la duración de un contrato depende del oficio y viene determinada por el reglamento profesional de cada oficio. Cuestión, a mi juicio, lógica puesto que la formación de un oficio concreto debe realizarse en un periodo de tiempo estándar. De la misma forma, que las carreras universitarias son de 4 años, o los ciclos formativos de grado medio de 2 años, la formación profesional dual debe tener una duración estandarizada y no dejada al arbitrio de las partes. En España, con este sistema de duración máxima y mínima nos encontramos con que la inmensa mayoría de contratos para la formación y el aprendizaje celebrados tiene una duración no superior a un año⁶¹. Los vicios del sistema provocados por esta duración inferior a la necesaria son notables.

Problemas causados por la existencia de una duración variable del contrato de aprendizaje

El legislador, consciente de esta realidad, y sus problemas derivados, establece que cuando no se completan las cualificaciones exigidas en un título de formación profesional o certificado de profesionalidad, se reconocerán mediante una “acreditación parcial acumulable” que permitirá, en su caso, completar la formación para la obtención del

⁶¹ En el mes de febrero de 2013 la proporción de contratos de duración no superior a un año fue del 97%, al respecto ver, Suárez Corujo, B., “Reformas en la regulación del contrato para la formación y el aprendizaje...”, *óp. cit.*, p. 78.

correspondiente título o certificado (art. 8.2 LO 5/2002)⁶². De esta forma, el legislador pretende que el aprendiz pueda obtener la certificación “acumulando” procesos formativos en diferentes empresas, algo que difícilmente puede asegurar una calidad formativa de las prácticas. Por esta razón, la solución no sería la acumulación de formación sino una planificación y estandarización de cada uno de los oficios realizada por los agentes sociales que impusiera una concreta duración para el contrato para la formación y el aprendizaje dependiendo de la profesión estudiada.

Sin embargo, esta no parece ser la intención del legislador. Esto se revela abiertamente cuando se permite que la negociación colectiva modifique la duración del contrato para la formación y el aprendizaje por razones organizativas o productivas de las empresas (art. 11.2 b) ET.)⁶³. Así pues, el legislador cuando otorga a la negociación colectiva la potestad para modificar la duración del contrato parece estar pensando solamente en las necesidades de la empresa y no en las formativas del aprendiz, algo incompatible con los principios de la formación dual alemana.

El plan formativo en la empresa

El art. 21 del RD 1529/2012 regula la obligación de suscribir un acuerdo para la actividad formativa entre la persona contratada, la empresa y el centro formativo. En el artículo se regula muy detalladamente el contenido mínimo de tal acuerdo: identificación de las partes; identificación de los tutores en la empresa y en el centro formativo; el título de formación profesional al que se aspira; modalidad de aprendizaje (presencial, a distancia, tele-formación o mixta); el contenido del programa de formación; las actividades que se van a desarrollar en la empresa y en el centro formativos; los criterios de evaluación, el calendario, la jornada, los horarios; entre otros aspectos. Respecto al contenido de este anexo al contrato, recuerda bastante al acuerdo exigido en la formación dual alemana con la importante diferencia de que el acuerdo en Alemania es la adaptación pormenorizada de los programas formativos de cada oficio regulados por los agentes sociales y el Gobierno, mientras que en España este anexo, y la concreción de cada una de las cuestiones, queda a la libertad de las partes. Lo que puede implicar que esa libertad se utilice con objetivos distintos a los formativos.

⁶² Rodríguez-Piñero y Brevo Ferrer, M., “Contrato de aprendizaje y formación dual”, *óp. cit.*, p. 13.

⁶³ Moreno Gené, J., “EL contrato para la formación y el aprendizaje...”, *óp. cit.*, p. 73; Quesada Segura, R., “Derechos de formación profesional y contratos formativos”, *óp. cit.*, p. 181.

3.2. El aprendiz

La edad máxima del aprendiz

Una de las cuestiones más polémicas del contrato formativo ha sido la edad máxima del aprendiz con el que se puede formalizar. El ámbito subjetivo de este tipo de contratos ha ido en aumento con los años, pasando de 21 años como límite máximo a los actuales 30 años⁶⁴, cuestión que ha sido objeto de crítica en la doctrina⁶⁵. Por el contrario, en Alemania no existe límite de edad ni tampoco parece ser este un impedimento para el correcto funcionamiento del sistema dual. El problema en España es que el contrato formativo se configura como una primera etapa de inserción laboral, precaria⁶⁶, que obliga al legislador a limitarla a una época de la carrera laboral del joven⁶⁷. Así pues, la limitación por edad no es inherente a un contrato de aprendizaje ni al sistema dual sino que es una previsión legislativa con objeto de proteger a ciertos colectivos de este tipo de “abuso”. De esta forma, desde el momento en que Alemania la formación dual no se ve como un trabajo precario sino como un verdadero proceso formativo, no es necesario impedir su uso para ningún colectivo⁶⁸.

Contenido económico del contrato

Respecto al salario a percibir por parte del aprendiz, el art. 11.2 g) establece que “se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo”. En este sentido, la legislación coincide con la alemana que deja en manos de la negociación colectiva el salario mínimo a percibir. En el mismo sentido, la legislación española

⁶⁴ DT 9ª Ley 3/2012 establece que este contrato se podrá formalizar con menores de treinta años que carezcan de la cualificación profesional requerida para concertar un contrato en prácticas hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%.

⁶⁵ López Gandía, J., “Los contratos formativos y a tiempo parcial tras la reforma laboral de 2012”, *óp. cit.*, p. 89; García Testal, E. y Altés Tárrega, J.A., “El uso de las modalidades contractuales como medida de fomento del empleo juvenil y prolongación de la vida laboral”, *Revista de Información Laboral*, n. 2, 2015, p. 4.

⁶⁶ Nieto Rojas, P., “La formación dual como política activa de empleo...”, *óp. cit.*, p. 48.

⁶⁷ López Gandía, J., “Los contratos formativos y a tiempo parcial tras la reforma laboral de 2012”, *óp. cit.*, p. 89.

⁶⁸ De hecho en Alemania cada vez es más habitual que los licenciados universitarios completen su formación entrando en el sistema de formación profesional dual, Raggatt, P., “Quality Control in the Dual System of West Germany”, *óp. cit.*, p. 168.

obliga a que el trabajador esté cubierto por la acción protectora de la Seguridad Social para todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo (art. 11.2 h)). Esta protección social, que es habitual desde 1960 para los aprendices alemanes, fue introducida recientemente por el RD-Ley 10/2010 rompiendo con una larga tradición en esta materia que excluía a los contratados en formación de la protección por desempleo⁶⁹.

3.3. Certificados de profesionalidad y contenido de la formación

Formación teórica en la propia empresa

En 2012 el contrato para la formación y el aprendizaje fue reformado permitiendo la posibilidad de que la formación teórica pueda darse por la propia empresa. Cuestión que ha despertado mucho recelo entre la doctrina⁷⁰. Con anterioridad a la inclusión de la empresa como proveedor de la parte formativa las posibilidades ya eran numerosas. La formación (de acuerdo con la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional) puede darse en los siguientes centros:

- a) Los centros integrados públicos y privados concertados de formación profesional.
- b) Los centros públicos y privados concertados del sistema educativo que ofertan formación profesional.
- c) Los Centros de Referencia Nacional.
- d) Los centros públicos del Sistema Nacional de Empleo.
- e) Los centros privados acreditados del Sistema Nacional de Empleo que ofertan formación profesional para el empleo.

Sumado a estas opciones, ahora la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje podrá impartirse en la propia empresa, si bien para ello el reglamento (art. 18.4 RD 1529/2012) exige que disponga de instalaciones adecuadas y personal con formación técnica y didáctica adecuada a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de realización de

⁶⁹ Lo que viene a equiparar a este colectivo al resto de trabajadores en materia de acción protectora de la Seguridad Social, Moreno Gené, J., “EL contrato para la formación y el aprendizaje...”, *óp. cit.*, p. 81.

⁷⁰ Rodríguez-Piñero y Brevo Ferrer, M., “Contrato de aprendizaje y formación dual”, *óp. cit.*, p. 12; Moreno Gené, J., *El contrato para la formación y el aprendizaje y otras figuras afines. El impulso de cualificación profesional en régimen de alternancia*, *óp. cit.*, pp. 76 y ss.

periodos de formación complementaria en los centros de la red mencionada. En todo caso, la empresa deberá estar autorizada para ofertar la formación de ciclos formativos y/o acreditada como centro para impartir la formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, para lo cual deberá reunir los requisitos establecidos en la normativa de aplicación, así como las condiciones que puedan determinar las Administraciones educativas y laborales en el ámbito de sus competencias.

El objetivo de la inclusión de la empresa entre los centros donde se puede realizar la formación responde a una voluntad legislativa de ganar en agilidad, rapidez, flexibilidad y simplicidad en el cumplimiento del deber de formación teórica y evitar desplazamientos de trabajadores o suplir la falta de plazas disponibles en los centros de formación profesional “tradicionales”⁷¹. Ahora bien, estas virtudes conllevan ciertos riesgos. La doctrina mantiene que la exclusividad y la profesionalización de la “impartición” de la formación en centros especializados garantizan unos resultados mejores en términos de cualificación profesional⁷². En el mismo sentido, se mantiene que la formación en la empresa dificulta las labores de control de la formación⁷³. En definitiva, se critica que establecer la consideración de la empresa en el mismo plano de igualdad que los centros formativos para suministrar la formación teórica favorece una mayor laxitud legal de la propia obligación formativa del empresario⁷⁴. Por el contrario, a mi juicio, no creo que las cosas hayan cambiado tanto. Con anterioridad los centros educativos privados ya podrían impartir la formación teórica del contrato para la formación y el aprendizaje por lo que ésta nunca estuvo exclusivamente en manos públicas. De esta forma, ha venido siendo habitual que la formación fuera contratada por la empresa con un centro formativo privado que se adaptara a las necesidades de la propia empresa. La calidad de la formación teórica, pues, no proviene de quién otorga esa formación sino de los controles administrativos realizados sobre quién da la formación. En este sentido, es

⁷¹ Moreno Gené, J., “EL contrato para la formación y el aprendizaje...”, *óp. cit.*, p. 57. Lo que no cabe duda es que la inclusión de la empresa en el ámbito formativo va en línea con la intensificación de la privatización de las actividades formativas, Escudero Rodríguez, R., “Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje”, *óp. cit.*, p. 29.

⁷² Suárez Corujo, B., “La (pen)última modificación del contrato para la formación y el aprendizaje”, en AAVV., *Reforma Laboral 2012: Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Valladolid, Lex Nova, 2012, p. 86.

⁷³ Moreno Gené, J., “EL contrato para la formación y el aprendizaje...”, *óp. cit.*, p. 58.

⁷⁴ Quesada Segura, R., “Derechos de formación profesional y contratos formativos”, *óp. cit.*, p. 182.

indiferente que la formación la provea la empresa o un centro privado con quien la empresa contrata esa formación. Es cierto que los centros educativos privados que imparten formación profesional deben acreditarse ante la autoridad competente, pero en el mismo sentido debe hacerlo la empresa. Por tanto, asegurar una buena formación teórica en la empresa – y también en los centros educativos – dependerá de las exigencias que imponga la autoridad competente para la acreditación como tal. Por otra parte, lo que sí merece ser criticado es la escueta regulación reglamentaria de los requisitos para la acreditación de la empresa como centro formativo⁷⁵.

En lo que este estudio concierne – la comparación del sistema español con el alemán – en el país teutón la formación teórica se realiza siempre en centros educativos⁷⁶. La principal razón – además de para asegurar la calidad formativa de la parte teórica – es la importancia que tiene el sistema dual para la socialización de los jóvenes⁷⁷. El sistema dual no es simplemente un modo de aprendizaje sino que tiene como objetivo la transmisión de valores sociales y de comunidad. Para la consecución de este objetivo es importante que, al menos un día a la semana, los estudiantes “salgan” de la empresa y se reúnan en un centro formativo con otros estudiantes. Sumado a ello, la estandarización de la formación propugnada por el sistema dual hace conveniente que la formación teórica se de en centros especializados y no segmentada por empresas⁷⁸.

Formación teórica y también práctica

Por último, existe otra diferencia importante entre el sistema de aprendizaje español y el alemán respecto a la regulación de dónde se debe impartir la *formación*. El art. 11.2 d) ET establece que “El trabajador deberá recibir la *formación inherente al contrato* para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red (...). No obstante, también podrá recibir dicha *formación* en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados”. En este punto la legislación se está refiriendo a la formación teórica, si bien, esto no se

⁷⁵ Suárez Corujo, B., “Reformas en la regulación del contrato para la formación y el aprendizaje...”, *óp. cit.*, p. 74; Escudero Rodríguez, R., “Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje”, *óp. cit.*, p. 29.

⁷⁶ Existen dos modalidades: 1) Aprendizaje en la empresa y en el centro educativo (80% de los estudiantes asiste a esta modalidad); Aprendizaje sólo en las escuelas estatales (el 20% asiste a esta modalidad), Miller Idriss, C., “Challenge and Change in the German Vocational System since 1990”, *óp. cit.*, p. 474.

⁷⁷ Steedman, H., “The Economics of Youth Training in Germany”, *óp. cit.*, p. 1282.

⁷⁸ Witte, J.C. y Kalleberg, A.L., “Matching Training and Jobs...”, *óp. cit.*, p. 297.

concreta. Una interpretación literal podría llevar a la conclusión de que la única formación existente en este contrato es la teórica que puede darse en un centro formativo o en la propia empresa si está acreditada para ello. Por el contrario, en el sistema dual alemán queda muy claro que la formación es impartida por ambos; i) por la empresa la parte práctica ii) y por el centro formativo la parte teórica. Siendo en cualquier caso ambos responsables del aprendizaje y formación del estudiante/trabajador.

En este sentido se pronuncia parte de la doctrina española que mantiene que el régimen de alternancia entre la actividad laboral y la educativa no debe entenderse como una diferenciación funcional radical puesto que en el aspecto formativo del aprendizaje sigue siendo un elemento consustancial a la formación “in the job”⁷⁹. Efectivamente la formación en el puesto de trabajo corre a cargo de la empresa que es responsable del aprendizaje práctico, al menos en Alemania.

La actividad laboral del aprendiz

El problema para entender que esto es así también en España es la propia legislación. El art. 11.2 d) ET solamente exige que la actividad formativa esté “relacionada con la actividad laboral desempeñada en el puesto de trabajo”. La correspondencia entre la formación teórica y la formación práctica es un elemento esencial en cualquier sistema dual o de alternancia. El éxito de la cualificación profesional del trabajador provendrá de la correcta adecuación entre la formación en la escuela y la formación en la empresa, por ello, desde la doctrina se ha criticado que la actividad laboral sólo deba estar “relacionada” con las actividades formativas, siendo éste un término amplio e indeterminado que puede prestarse a excesos y abusos del empleador⁸⁰. Se propone como mejora que la legislación debería haber matizado y exigido una “estrecha relación o una relación directa” entre las distintas actividades⁸¹. Si bien, en mi opinión, se debe ir más allá.

En el modelo alemán, los reglamentos formativos de cada oficio establecen una lista de funciones que el aprendiz *debe* – no sólo puede – realizar en la empresa con objeto de obtener el certificado de profesionalidad. De esta forma, quedan delimitadas las funciones que puede realizar el trabajador en la empresa y cuales debe realizar como mínimo para considerarse apto para obtener el certificado, consiguiendo

⁷⁹ Rodríguez-Piñero y Brevo Ferrer, M., “Contrato de aprendizaje y formación dual”, *RL*, n. 1, 2013, p. 11.

⁸⁰ Moreno Gené, J., “El contrato para la formación y el aprendizaje...”, *óp. cit.*, p. 65.

⁸¹ De Vicente Pachés, F., “Los contratos formativos: prácticas y formación”, en AA.VV., *La contratación temporal*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, p. 417.

sin duda garantizar que el trabajador obtiene durante el proceso formativo todas las habilidades exigidas para que el trabajador entre en el mercado laboral correctamente formado.

Las profesiones objeto de la formación

Otro aspecto que diferencia nuestro contrato para la formación y el aprendizaje de la formación dual alemana son las profesiones para las que se puede formalizar el contrato. La legislación española (art. 16.4 RD 1592/2012) establece que la empresa debe verificar que existe, para el trabajo efectivo a realizar por la persona trabajadora, una actividad formativa relacionada con el mismo que se corresponde con un título de formación profesional o con un certificado de profesionalidad. Sin embargo, el art. 16.6 RD 1592/2012 permite que en caso de que la actividad laboral no esté incluida en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales se pueda realizar el contrato igualmente, pero en tal caso “deberá ser autorizado por el Servicio Público de Empleo competente”. De esta forma, la normativa fija como centro del contrato la actividad laboral siendo la actividad formativa la que debe adaptarse a las necesidades de la empresa. En la legislación alemana las empresas sólo pueden formar a trabajadores en una de las 331 profesiones reconocidas por los agentes sociales y el Gobierno. Como se ha dicho, esto asegura que el trabajador vaya a obtener una cualificación profesional que le vaya a ser útil en el futuro y no sólo para esa empresa.

En España, al permitir que la empresa utilice el contrato formativo para profesiones no incluidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales se está condenando al estudiante a aprender unas habilidades – ya que no puede llamarse “profesión” – específicas de la empresa que no pueden asegurar su utilidad en el mercado laboral. Con esta posibilidad se frustra el carácter formativo del contrato, dado que por mucha calidad formativa que se asegure gracias al sistema, si esta formación no va a ser útil en el mercado de trabajo desaparece la razón de existencia del contrato.

Proporción de la jornada dedicada a la formación

De acuerdo con el art. 19 RD 1529/2012 la duración de la actividad formativa⁸² será, al menos, la necesaria para la obtención del título de formación profesional, del certificado de profesionalidad o de la

⁸² Obsérvese como de nuevo la legislación al hablar de “actividad formativa” en realidad se refiere a la formación teórica, porque lo contrario implicaría entender que no hay formación durante la actividad laboral.

certificación académica o acreditación parcial acumulable, y se especificará en el acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato. En todo caso se deberá respetar la duración de la formación asociada que se establece para cada uno de los módulos profesionales que constituyen las enseñanzas de los títulos en la norma que desarrolla el currículo correspondiente o la duración de los módulos formativos de los certificados de profesionalidad que se determina en los correspondientes reales decretos por los que se establecen los mismos. Con esta regulación – que exige correspondencia con la regulación de cada uno de los módulos formativos – se hace equivaler nuestra legislación al sistema dual alemán el cual en una regulación unificada para cada oficio establece la duración exacta de la formación teórica y la duración de la formación práctica.

En efecto, en Alemania el contenido de la formación, tanto teórica como práctica viene perfectamente delimitado en los reglamentos formativos aprobados por el gobierno y negociados por los agentes sociales. Se ha afirmado que uno de los objetivos de la nueva normativa española del contrato para la formación y el aprendizaje ha sido simplificar su compleja regulación que lo hacía poco utilizado en la práctica⁸³. En este sentido, se debe afirmar que esto es lo contrario que se hace en Alemania. El sistema de formación dual es el modelo de formación más complejo y burocratizado del mundo algo que se considera necesario para garantizar su efectividad⁸⁴.

3.4. Empresa

Obligaciones de la empresa: el tutor

Como se ha visto hasta ahora la legislación española impone pocas obligaciones formativas al empresario más allá de la obligación de permitir que el aprendiz se forme en la teoría en los centros educativos (o en la propia empresa). Entre los deberes impuestos se encuentra la imposición de nombrar un tutor en la empresa⁸⁵. Este tutor será el responsable del

⁸³ Mercader Uguina, J. R., “Medidas desesperadas de lucha contra el desempleo: el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto y los ajustes al mismo por el Real Decreto-Ley 14/2011, de 16 de septiembre”, *RL*, n.2, 2012, p. 3.

⁸⁴ Raggatt, P., “Quality Control in the Dual System of West Germany”, *óp. cit.*, p. 175.

⁸⁵ El art. 20 RD 1529/2012 establece que “La persona titular de la empresa deberá tutelar el desarrollo de la actividad laboral, ya sea asumiendo personalmente dicha función, cuando desarrolle su actividad profesional en la empresa, ya sea designando, entre su plantilla, a una persona que ejerza la tutoría; siempre que, en ambos casos, la misma

seguimiento del acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato, de la coordinación de la actividad laboral con la actividad formativa, de la comunicación con el centro de formación, y además, deberá elaborar, al finalizar la actividad laboral de la persona trabajadora, un informe sobre el desempeño del puesto de trabajo (art. 20.2 RD 1529/1992).

Lo primero que salta a la vista es que la legislación española para designar al tutor sólo se le impone que éste “posea la cualificación o experiencia profesional adecuada”, no concretando cuál es ésta. Lo que ha llevado a la doctrina a criticar la regulación por insuficiente y genérica⁸⁶. Tampoco se le exige capacidad pedagógica ninguna ni capacidad administrativa de la empresa. La legislación alemana, por el contrario, exige que los tutores estén acreditados por el organismo competente teniendo que superar unas pruebas que atestigüen sus capacidades técnicas, administrativas y pedagógicas (*Meister*)⁸⁷. Algo que contrasta con la legislación española que no exige acreditación previa alguna, sino más bien parece permitir que cualquier trabajador en la empresa pueda serlo.

En este sentido, en España cualquier empresa puede formalizar un contrato para la formación y el aprendizaje mientras que en Alemania sólo podrán realizarlo aquellas empresas que dispongan de las instalaciones adecuadas para la formación práctica y, además, cuenten con tutores acreditados (*Meister*)⁸⁸.

Número máximo de contratos de aprendizaje

Otra limitación que venía siendo una constante en las anteriores formulaciones de esta modalidad contractual en España era un límite máximo al número de los contratos de esta naturaleza que se podían formalizar en cada empresa⁸⁹. El establecimiento del límite no pretende sino evitar abusos y asegurar la efectiva formación del trabajador contratado. Por el contrario, el legislador parece haber considerado que fijar un número máximo de trabajadores para la formación supone un freno a la contratación de jóvenes que entra en contradicción con el objetivo de inserción laboral⁹⁰ y como resultado ha sido eliminado.

posea la cualificación o experiencia profesional adecuada”.

⁸⁶ Nieto Rojas, P., “La formación dual como política activa de empleo...”, *óp. cit.*, p. 59; Castro Conte, M. y Núñez-Cortés Contreras, P., “La formación dual en España inspirada en el modelo alemán: análisis del RD 1592/2012, de 8 de noviembre”, *AL*, n. 1, 2014, p. 6.

⁸⁷ Deissinger, T., “Germany’s Vocational Act...”, *óp. cit.*, p. 328.

⁸⁸ Winkelmann, R., “Employment Prospects and Skill Acquisition of Apprenticeship-Trained Workers in Germany”, *óp. cit.*, p. 660.

⁸⁹ Moreno Gené, J., “EL contrato para la formación y el aprendizaje...”, *óp. cit.*, p. 51.

⁹⁰ En este sentido, Mercader Uguina, J.R., “Medidas desesperadas de lucha contra el

Máximo número de aprendices por cada tutor

Otra garantía clásica era el número máximo de aprendices por tutor (que se situaba en 3 en el derogado art. 8.3 del RD 488/1998, 27 de marzo). En la actualidad este límite ha sido eliminado por el RD 1529/2012 que viene a substituir la anterior reglamentación del contrato formativo. Esto ha sido objeto de crítica por la doctrina⁹¹ y no es para menos dado que es de lógica pensar que un tutor no va a poder atender adecuadamente a todos sus aprendices si estos son excesivos en número. En la regulación alemana el máximo está en tres aprendices por tutor⁹².

Por último, cabe señalar la novedad normativa incluida en el art. 18.4 del RD 1529/2012 por la que se permite a las ETTs – cuando pongan a disposición un trabajador con un contrato para la formación y el aprendizaje – encargarse de impartir la formación inherente al contrato. Por tanto, en España, las ETTs pueden formalizar contratos con empresas usuarias para la formación y el aprendizaje y además encargarse ellas mismas de la formación teórica. En Alemania, ante la falta de suficientes puestos de aprendiz, es el Gobierno federal, a través de la Oficina Federal de Empleo, el que intenta encontrar esos puestos⁹³.

3.5. Los controles de calidad

La evaluación del aprendizaje

La normativa remite para la evaluación final, con objeto de obtener los certificados de profesionalidad, a lo establecido en la normativa de los certificados de profesionalidad. En este sentido, los aprendices deberán examinarse conforme lo haría un alumno de una escuela de formación profesional. La única salvedad es la obligación dirigida a los Servicios Públicos de Empleo donde se exige que garanticen el desarrollo de los procesos de evaluación que aseguren los resultados de aprendizaje definidos en las capacidades y criterios de evaluación de cada uno de los módulos formativos que incluyen los certificados de profesionalidad (art. 25 RD 1529/2012). En este sentido, la normativa sigue las líneas marcadas por el sistema dual alemán.

desempleo...”, *óp. cit.*, p. 8.

⁹¹ Suárez Corujo, B., “Reformas en la regulación del contrato para la formación y el aprendizaje...”, *óp. cit.*, p. 75.

⁹² Raggatt, P., “Quality Control in the Dual System of West Germany”, *óp. cit.*, p. 172.

⁹³ Winkelmann, R., “Employment Prospects and Skill Acquisition of Apprenticeship-Trained Workers in Germany”, *óp. cit.*, p. 660.

En el caso de que se forme al aprendiz en una profesión no incluida en los certificados de profesionalidad existe una regulación especial. Para estos casos también habrá evaluación, pero no con objeto de obtener un certificado de profesionalidad sino a través del reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral (art. 16 Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio en relación con el art. 23.2 RD 1529/2012).

La falta de organismos específicos encargados del control de la calidad

Respecto a quién controla la calidad del aprendizaje en la empresa pocas previsiones hay al respecto. El servicio de empleo parece el encargado de algunas funciones como garantizar que el aprendiz obtenga el certificado. También la inspección de trabajo en sus funciones habituales puede controlar el correcto uso de un contrato para la formación y el aprendizaje. Si bien, no existe ningún órgano especializado y encargado del control de la calidad de las prácticas.

En el sistema de formación dual alemán las cámaras de comercio, y los colegios profesionales, tienen la obligación de controlar y asegurar una buena calidad formativa, en su vertiente práctica, en la empresa. Estos órganos se suponen especializados y concededores de su propia profesión lo que asegura, al menos, que tengan los conocimientos técnicos para evaluar la calidad de las prácticas. En España más bien esto parece quedar en manos del juez.

En caso de que el aprendiz considere que no se le está dando una formación adecuada podrá acudir al juez de lo Social para reclamar un incumplimiento del objeto del contrato. En este caso, con la legislación anterior a la reforma de 2012 cuando el empresario incumplía en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica el contrato para la formación debía presumirse común u ordinario. En la actualidad esta prescripción ha desaparecido de la legislación⁹⁴. Si bien, parte de la doctrina mantiene que las consecuencias siguen siendo las mismas a través de la aplicación del fraude de ley⁹⁵. En efecto, en caso de que no hubiera actividad formativa se estaría ante la utilización de un contrato formativo para evitar la normativa referente al contrato ordinario (art. 6.4 Código

⁹⁴ Incluso durante un tiempo esta prescripción continuó en vigor a través del art. 22 del RD 488/1998 donde se establecía esta misma presunción. Sin embargo, esto ha sido derogado por la Disposición derogatoria única del RD 1259/2012 al establecer que se consideran derogadas “las referencias a los contratos para la formación contenidas en el capítulo III (...) del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo”

⁹⁵ Escudero Rodríguez, R., “Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje”, *óp. cit.*, p. 32.

Civil). El problema es que al desaparecer la “presunción” puede hacerse más difícil para el aprendiz probar que se le está utilizando como mano de obra temporal y barata.

La falta de consecuencias por el incumplimiento de las obligaciones formativas de la empresa

En cualquier caso, la normativa española en comparación con la alemana plantea dos cuestiones. En primer lugar, se plantea qué ocurre en caso de que se dé la formación teórica pero no la práctica. Si nos encontramos ante un sistema de formación dual – como afirma la exposición de motivos – no sólo existe formación teórica sino también el empresario deber ser responsable de dar formación práctica a través del tutor. El problema es que la legislación “olvida” señalar cuáles son esas obligaciones. Por el contrario en Alemania la responsabilidad formativa en su vertiente práctica del empresario está detallada en los reglamentos formativos de cada oficio.

La segunda cuestión es, además de las dificultades de prueba que tiene el aprendiz, que las consecuencias en caso de que se incumplan las obligaciones formativas son nimias. En el sistema dual alemán, la prueba no recae sobre el aprendiz sino que las cámaras de comercio están obligadas a realizar un control de la calidad y además una investigación a petición de parte sobre el cumplimiento de los requisitos formativos por parte de la empresa. Sumado a ello, las consecuencias en caso de que se pruebe un abuso de los contratos formativos son mayores. En este caso las cámaras de comercio tienen la potestad para impedir que la empresa acoja a más aprendices en el futuro, o al menos durante un tiempo. Esta cuestión me parece esencial dado que es responsabilidad del Estado impedir que se abuse de los jóvenes como mano de obra barata sin que reciban formación alguna. De esta forma, la simple condena a la empresa a considerar indefinido al trabajador como ocurre en España parece insuficiente.

La solución legislativa española es una solución *iusprivatista* que, como mucho, busca dar satisfacción a un incumplimiento contractual, olvidando por completo que existe un interés público en la correcta formación de nuestros jóvenes.

4. La formación dual a través de becas de trabajo

Formación en la empresa huyendo del Derecho del Trabajo

Junto con el contrato para la formación y el aprendizaje, el RD 1529/2012

establece otra modalidad que tiene “la consideración de formación profesional dual”. A este respecto se constituye un marco para el desarrollo de proyectos de formación profesional en el sistema educativo con la co-participación de centros educativos y empresas. Se pretende que los alumnos obtengan el certificado de profesionalidad a través de una formación en alternancia entre la empresa y el centro educativo a través de la firma de convenios puntuales entre empresas y centros educativos para la formación profesional. De esta forma, la finalidad parece ser la misma que en el contrato para la formación y el aprendizaje con la diferencia que esta formación en la empresa no se realizará en el ámbito de un contrato de trabajo sino de una beca.

La imposibilidad de obtener formación práctica sin realizar trabajo productivo

Estas prácticas no laborales (llamadas becas) parten de la idea de que están orientadas a la formación del becario y, por ello, se prohíbe que éste realice actividad productiva, en el sentido de que este no puede desarrollar actividades que se incorporen a la ordenación productiva de la empresa o al patrimonio de la empresa (o institución donde se realizan las prácticas)⁹⁶. El aprendiz, en una beca de trabajo, no puede realizar trabajo productivo. Sin embargo, los expertos en formación aseguran que la mejor manera de obtener formación práctica en la empresa es a través de la realización de las actividades habituales del trabajador⁹⁷. De esta forma, a través de la configuración jurídica de las becas de trabajo en España se impide que el propio aprendiz pueda formarse correctamente. En Alemania en el sistema dual no existe prohibición alguna de que los trabajadores realicen trabajo productivo dado que el contrato de aprendizaje es un verdadero contrato laboral.

En el fondo, la única razón para la existencia de estas becas no laborales parece ser impedir que se aplique el salario mínimo interprofesional para

⁹⁶ STS de 13 de junio de 1988 y STS de 22 de noviembre de 2005 (Rec ud. 4752/2004), entre otras. En la doctrina, Fabregat Monfort, G., “Algunas cuestiones en torno a las becas con prestación de servicios”, *AS*, n. 11, 2001, pp. 858 y ss., establece tres criterios para diferenciar entre contrato laboral y beca, y el tercero precisamente es la improductividad del trabajo realizado. En el mismo sentido siguiendo la argumentación que se acaba de ver Lujan Alcaraz, J., “Las becas como prestación de servicios”, *AS*, n. 14, 2006, pp. 223 y ss., citando la importante sentencia del Tribunal Supremo al respecto de 13 de junio de 1988.

⁹⁷ Estreicher, S., “Laws Promoting Worker Training, Productivity and Quality”, *The Labor Lawyer*, v. 9, n. 1, 1993, p. 22, Barron, J.M., Black, D.A. y Loewenstein, M.A., “Job-Matching and On-the-job Training”, *Journal of Labor Economics*, v. 7, n. 1, 1989, p. 16; Brown, C. y Reich, M., “Developing skills and pay through career ladders: Lessons from Japanese and U.S. companies”, *California Management Review*, v. 39, n. 2, 1997, p. 126.

el aprendiz, algo que en nuestro ordenamiento jurídico provoca que el trabajador ejecute trabajo productivo y, con ello, que reciba verdadera formación en la empresa. De hecho, en España no existe obligación legal alguna de salario mínimo para el caso de las becas. Ni siquiera parece posible que la negociación colectiva imponga un salario mínimo para los becarios ya que por definición no son trabajadores⁹⁸. En cualquier caso con esta posibilidad de becas extra-laborales no cabe duda de que no se puede estar hablando de formación dual dado que la formación dual implica que el aprendiz pueda realizar trabajo productivo en la empresa. Con la utilización de las becas de trabajo se está ante la típica formación en las escuelas y universidades que tienen una pequeña visión práctica en el ámbito empresarial, lo cual ya existe en España desde hace décadas y que, claramente, no ha mejorado la productividad ni la empleabilidad de los jóvenes.

Las consecuencias negativas de la mera existencia de las becas de trabajo

A pesar de que la formación mediante becas de trabajo no pueda llamarse formación dual lo que sí puede es perjudicar el uso de la formación dual mediante contrato de trabajo. La proliferación de otras figuras en las que no existe relación laboral provoca una clara competencia desleal a los contratos de naturaleza formativa. La existencia de becas y modalidades de contratación temporal⁹⁹, de las que se abusa impunemente, evitan que se concierte un mayor número de contratos para la formación, dada la desregulación de las primeras¹⁰⁰. De esta forma, con esta segunda

⁹⁸ Esta es una cuestión no resuelta. El art. 37 CE y el 85 del ET de los trabajadores delimitan la negociación colectiva al ámbito laboral. Ahora bien, es cierto que aunque las becas por definición extra-laborales no cabe duda que afectan a la formación profesional y al empleo joven por lo que por esta vía podría quedar justificado la imposición mediante la negociación colectiva de un salario mínimo para los becarios.

⁹⁹ La crítica a la existencia de becas y otras modalidades de contratación temporal se ha podido realizar desde siempre. Sin embargo, recientemente el número de este tipo de contratos “baratos” se ha multiplicado, llegando incluso a ser bonificados incentivando así su uso. El capítulo III de la Ley 11/2013 incluye, entre otras, la figura bonificada de la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa donde la vinculación ni siquiera debe estar vinculada específicamente al puesto de trabajo objeto del contrato. Al respecto ver, López Terrada, E., “Crisis económica y medidas de fomento a la contratación los “estímulos” del RD Ley 4/2013”, *Civitas REDT*, n. 160, 2013, p. 157. Sumado a este contrato existen muchas otras medidas que tiene por objeto la inserción laboral de los jóvenes sin que haya intención formativa alguna, como puedan ser: el contrato “primer empleo”; incentivos a la incorporación de jóvenes a entidades de economía social; Bonificaciones por contrataciones indefinidas de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, etc.

¹⁰⁰ Escudero Rodríguez, R., “Nuevos derechos de formación y contrato para la

“modalidad” de formación dual a través de becas el legislador muestra que no tiene un modelo claro al que aspirar y además provoca un menor uso de las modalidades más garantistas. Por esta razón, en la formación dual alemana sólo existe un modelo de formación en la empresa y es la formación mediante contrato de trabajo. Sumado a ello, en Alemania se obliga a que los jóvenes que quieran formarse sólo lo puedan hacer mediante esta modalidad¹⁰¹.

Un contrato para la formación y también un contrato en prácticas

Por último – y profundizando en esta idea de que el legislador no tiene un modelo de formación profesional claro – es criticable la desaparición de la prohibición que impedía formalizar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa (DF 2º RDL 4/2013). Es decir, ahora mismo parece que una empresa puede formalizar un contrato para la formación y el aprendizaje (hasta tres años) y finalizado éste continuar contratando temporalmente al trabajador para un contrato en prácticas durante dos años más (todo en base al mismo puesto de trabajo).

El contrato en prácticas tiene por objeto facilitar la práctica profesional adecuada al nivel de estudios de un trabajador titulado¹⁰², algo que tiene sentido cuando el titulado no ha obtenido una previa visión práctica de la profesión. Sin embargo, este contrato carece de sentido cuando el trabajador ha pasado por una verdadera formación dual en la empresa. Y más cuando es en la misma empresa. A mi juicio, a pesar de que ha desaparecido esta prohibición considero que la formalización de un contrato en prácticas tras la realización de uno formativo para la misma profesión incurriría en fraude de ley dado que, una vez más, se estaría utilizando la regulación del contrato en prácticas sin que existiera causa para ello.

En cualquier caso – y a los efectos que a este estudio interesa – eliminando esta prohibición el legislador demuestra que confía muy poco en la formación dual en la empresa ya que con esta eliminación está considerando válido y oportuno que el trabajador siga formándose, en la vertiente práctica, mediante un contrato en prácticas. Esta falta de

formación y el aprendizaje”, *óp. cit.*, p. 22.

¹⁰¹ Lauterbach, U. y Lanzendorf, U., “El sistema dual de formación profesional en Alemania...”, *óp. cit.*, p. 54; Steedman, H., “The Economics of Youth Training in Germany”, *óp. cit.*, p. 1283.

¹⁰² Sala Franco, T., Pérez Infante, J. y Lopez Terrada, E., *Las modalidades de la contratación laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, p. 152.

confianza se anuda con la falta de un modelo claro y reglamentado de formación dual dejando ésta en manos de las necesidades de mano de obra de cada empresa¹⁰³.

5. Valoración del contrato para la formación y el aprendizaje como “base de la formación dual”

1) En forma de preámbulo, antes de entrar a valorar el contrato, quiero señalar que al configurarse el contrato para la formación y el aprendizaje como un contrato que pretende luchar contra el desempleo juvenil se está culpando a los jóvenes de los bajos niveles de empleo. El contrato para la formación debería tener por objetivo formar a los futuros trabajadores. Tan sencillo como eso. Ningún sistema de aprendizaje del mundo puede crear empleo¹⁰⁴. Una empresa no contrata a quién no necesita, sino que la decisión de contratar viene determinada por la necesidad de fuerza de trabajo en atención a la evolución de la actividad económica¹⁰⁵. Buscar simplemente insertar a los jóvenes lo antes posible en el mercado laboral con independencia de la mayor o menor calidad de la formación recibida no deja de ser “pan para hoy y hambre para mañana”¹⁰⁶. Por el contrario, la calidad formativa y el incremento de la productividad laboral de los trabajadores a largo plazo se convertirán en una ventaja competitiva que permitirá crear empleo. De esta forma, se concluye que mientras que la inserción laboral de los jóvenes “a cualquier precio” no aporta mejora alguna en los niveles de desempleo; una buena formación inicial reducirá el desempleo global de España en el medio y largo plazo. Algo que concuerda perfectamente con los niveles actuales de desempleo en Alemania (4.9 %)¹⁰⁷ y sus altos niveles de productividad laboral, en un país donde la formación dual lleva funcionando durante más de 60 años sin apenas modificaciones. De hecho, una de las razones declaradas para implementar la formación dual en Alemania fue incrementar la calidad de

¹⁰³ Unos casos con becas de trabajo, otros con contrato para la formación, otros con contrato para la formación y en prácticas, etc.

¹⁰⁴ Deissinger, T., “Germany’s Vocational Act...”, *óp. cit.*, p. 323.

¹⁰⁵ En este sentido pero referido a la poca utilizad de las bonificaciones a la seguridad social se pronuncia Mercader Uguina, J. R., “Medidas desesperadas de lucha contra el desempleo...”, *óp. cit.*, p. 13.

¹⁰⁶ En este sentido, Moreno Gené, J., “EL contrato para la formación y el aprendizaje...”, *óp. cit.*, p. 43.

¹⁰⁷ Eurostat para agosto 2014. Mientras que España para el mismo período tiene un desempleo del 24.4%.

los productos y servicios ofrecidos¹⁰⁸. Este incremento de calidad es la ventaja comparativa que creará verdadero empleo.

En este sentido, la formación profesional no debe verse solamente al servicio de la empleabilidad de los jóvenes sino como forma de mejorar la competitividad del país y, con ello, reducir el desempleo global.

Desafortunadamente en España las reformas en la formación profesional se han efectuado, desde siempre, en contextos de crisis económica llevados por situaciones coyunturales alarmantes y con el objetivo cortoplacista de la inserción laboral inmediata de los jóvenes. Este contexto de crisis, junto con la “culpabilización” de los jóvenes por los bajos niveles de empleo, provoca que el legislador enfoque los contratos formativos hacia la inserción inmediata, y la precarización del trabajo, olvidando el elemento formativo.

2) El sistema de formación dual o en alternancia permite aplicar en un contexto real los conocimientos teóricos adquiridos; proporciona conocimientos relacionados con el ámbito profesional; posibilita conocer de primera mano las condiciones en las que se desarrolla el trabajo profesional; y permite adaptar las actitudes y comportamientos del trabajador a los de la empresa, etc¹⁰⁹. Por estas razones, la propia OIT recomienda estrechar los vínculos entre la educación, formación y el mundo del trabajo; concretamente incentivar “el aprendizaje profesional y otras modalidades de adquisición de experiencia laboral y de formación en la empresa”¹¹⁰. El problema en España es que, en nuestras relaciones laborales, no existe una verdadera cultura de contratos formativos que trascienda a una óptica puramente coyuntural¹¹¹. En España el contrato para la formación y el aprendizaje se configura como una forma más de contratación de entre las posibles. Es cierto que este contrato tiene una pequeña parte formativa pero cuyo objetivo parece más justificar la reducción de salario y la temporalidad del contrato que formar al trabajador¹¹². Este contrato, por tanto, queda muy lejos del modelo

¹⁰⁸ Raggatt, P., “Quality Control in the Dual System of West Germany”, *óp. cit.*, p. 174. Este incremento de calidad es la ventaja comparativa que creará verdadero empleo.

¹⁰⁹ Moreno Gené, J., “EL contrato para la formación y el aprendizaje...”, *óp. cit.*, p. 55.

¹¹⁰ Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 101.ª reunión. Si bien, la OIT recomienda a su vez “reglamentar y controlar el aprendizaje profesional, las pasantías y otros programas de adquisición de experiencia laboral, entre otras cosas mediante la certificación, para garantizar que constituyan una auténtica experiencia”.

¹¹¹ Escudero Rodríguez, R., “Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje”, *óp. cit.*, p. 21.

¹¹² En este sentido se ha dicho que el contrato formativo se parece más bien a un simple contrato temporal a tiempo parcial, ver Moreno Gené, J., “EL contrato para la formación

alemán de formación dual donde los contratos de trabajo formativos, en conjunción con las empresas, desempeñan un lugar central en el aprendizaje de los jóvenes.

En este trabajo se han visto muchas razones que justifican esta afirmación: La existencia de un modelo único de formación dual a través del contrato de trabajo y no varios modelos entre los que se incluye la posibilidad de formarse mediante becas de trabajo; el impedimento legal de que se forme jóvenes en profesiones diferentes a las oficiales lo que asegura la utilidad de la formación recibida por el aprendiz; la obligación de que la formación teórica se dé de forma estandarizada en escuelas especializadas y no en la propia empresa; entre otras. Sin embargo, la diferencia fundamental entre la formación dual alemana y el contrato para el aprendizaje es que en Alemania la formación no se sustenta solamente en un tipo de contrato, como está diseñado en España, sino que es todo un sistema de formación que alcanza a toda la sociedad civil.

3) En Alemania la formación dual es un sistema configurado como una perfecta máquina en la que sus diferentes piezas van encajando conjuntamente. Por una parte los agentes sociales planean la formación delimitando qué oficios se van a necesitar en el futuro. Diseñan la mejor manera de ejecutar esa formación en cada uno de las profesiones, concretando la duración del contrato y de los estudios (que se realizarán conjuntamente), las habilidades a adquirir y las funciones que deberá realizar el estudiante en la empresa con objeto de obtener esas habilidades. Por otra parte, el Gobierno federal aprueba estos reglamentos negociados de forma tripartita y les confiere valor obligatorio impidiendo que las empresas "pacten" con los aprendices duraciones o funciones diferentes con los aprendices. Con ello, la estandarización de la formación en todo el país queda asegurada. Sumado a ello, los Estados federados también tienen su participación en el modelo a través de los centros educativos. La parte teórica, diseñada por los reglamentos a nivel federal, es aplicada por los estados federados. Estos, a su vez, tienen la responsabilidad de acreditar la validez de los tutores (*Meister*) a través de las oportunas pruebas donde además de examinarse las habilidades técnicas se comprueba que tengan capacidades administrativas y, lo que es más importante de todo, pedagógicas.

Las empresas además de comprometerse con la formación de los trabajadores y contratarlos por períodos superiores a un año (de normal de 2 a 3 años) realizan dos aportaciones más al sistema. La primera consiste en el reconocimiento de la labor que realizan los *Meister* los cuales

y el aprendizaje...”, *óp. cit.*, p. 79.

suelen ser personal con un estatus superior en la empresa y son recompensados con mejoras salariales. Esto es importante dado que de esta forma los trabajadores tienen incentivos para ser buenos formadores de aprendices. Si por el contrario no existiera esta recompensa, ser tutor de un aprendiz se vería como una carga que probablemente pocos trabajadores querrían asumir voluntariamente. La segunda aportación esencial al sistema consiste en valorar los títulos de formación profesional mediante mejores salarios. Esto incentiva a los jóvenes a formarse mediante este sistema.

En último lugar, cámaras de comercio y los colegios profesionales también se les incluye en el sistema a través de la concesión de la potestad del control y la evaluación de la formación dual. La competencia de los órganos evaluadores es tal que tiene la facultad de impedir que las empresas sigan formando jóvenes aprendices en caso de que no cumplan con los requisitos marcados en la legislación.

En fin, se comprueba como la formación dual alemana no es simplemente un contrato formativo ni tampoco consiste en la posibilidad de que los jóvenes se formen en la empresa. Por el contrario, consiste en un complejo sistema, que reparte responsabilidades entre los diferentes componentes de las relaciones industriales, pero que sobre todo impone férreos elementos de control sobre la formación con objeto de garantizar su utilidad y su calidad.

4) Con todo esto no pretendo fomentar la copia del modelo alemán en España. Existen estudios que demuestran la complejidad en el intento de importar este modelo a otros países. En concreto, Alemania del este, tras la reunificación, absorbió totalmente las reglamentaciones y el sistema de formación dual al completo, pero a pesar de ello no se consiguió su total adaptación¹¹³. Así pues, si con todo lo que tiene en común las dos “Alemanias” no se consiguió una total adaptación del modelo; uno puede hacerse una idea de la complejidad que tendría importarlo a España. En concreto, existe una cuestión que a mi parecer hace inasumible, para la estructura productiva de España, el sistema alemán de formación dual: el tamaño de nuestras empresas¹¹⁴. En efecto, las obligaciones para el

¹¹³ Ertl, H., “The Transition of Vocational Education and Training in Eastern Germany...”, *óp. cit.*, pp. 490 y 492; Ertl, E., “The Concept of Modularizations in Vocational...”, *óp. cit.*, p. 54.

¹¹⁴ En este sentido, gran parte de la doctrina coincide en que la formación en la empresa no es compatible con empresas pequeñas, Miller Idriss, C., “Challenge and Change in the German Vocational System since 1990”, *óp. cit.*, p. 476; Ertl, E., “The Concept of Modularizations in Vocational...”, *óp. cit.*, p. 54; Escudero Rodríguez, R., “Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje”, *óp. cit.*, p. 29; ni en

empresario, que garantizan la formación de los jóvenes, impuestas por la legislación alemana no parecen compatibles con la dimensión de nuestras empresas. Nuestra estructura productiva – fomentada por la descentralización – está repleta de microempresas las cuales difícilmente pueden tener las instalaciones y el personal capacitado necesario para la formación conforme obligaría la importación a España del sistema dual alemán.

A pesar de ello, considero importante extraer del sistema dual alemán la idea de que la sencillez del modelo no va a garantizar su éxito sino, por el contrario, es necesario establecer duros controles a la formación en la empresa con objeto de garantizar su éxito. Estos controles provendrán por una parte de la implicación de la sociedad civil en su conjunto en el sistema de formación dual. Y, por otra, en recordar la responsabilidad que tiene el Estado en asegurar la calidad de la formación de los jóvenes.

6. Propuestas de mejora: Algunas directrices a debatir para la implantación de la formación dual en España

Las propuestas, que ahora se van a realizar, parten de la premisa de que la formación dual no es únicamente un contrato de trabajo sino que su regulación afecta a distintas partes del ordenamiento jurídico. En el mismo sentido, para que tenga éxito la formación dual sería necesaria la implicación de todos los sujetos intervinientes en nuestro modelo de relaciones laborales y en la sociedad civil, teniendo especial importancia la corresponsabilidad del Estado en la formación de los jóvenes. He aquí algunas ideas para abrir el debate:

1) En primer lugar sería oportuno concretar cuáles son las profesiones reconocidas por el Estado y permitir realizar este contrato de trabajo únicamente para esas profesiones. Accesoriamente, habría que abrir un debate sobre la idoneidad de permitir que los jóvenes, con edad comprendida entre los 16 y los 18 años, pudieran trabajar solamente con un contrato de formación.

2) En segundo lugar, tanto el reconocimiento de una profesión, como su reglamentación propia (una reglamentación distinta para cada oficio), deberían ser negociados por los agentes sociales más representativos del sector a nivel estatal con apoyo – y posterior aprobación – del Estado. Sin

mercados segmentados, Kupfer, A., “The socio-political significance of changes to the vocational education system in Germany”, *British Journal of Sociology of Education*, v. 31, n. 1, 2010, p. 94.

embargo, es importante que la Ley fije el contenido mínimo de estas reglamentaciones.

El contenido mínimo debería delimitar, para cada oficio, los siguientes extremos:

- El nombre del oficio o profesión.
- La duración exacta del contrato formativo.
- Las tareas o funciones que el trabajador debe realizar – como mínimo – para poder obtener la certificación de profesionalidad.
- Las actividades accesorias permitidas que el trabajador puede realizar. Además, la ley debería prohibir expresamente que el aprendiz realice funciones no especificadas en el reglamento correspondiente.
- Distribución de la jornada del aprendiz entre formación teórica y formación práctica¹¹⁵.
- Los conocimientos mínimos –teóricos y prácticos- que debe adquirir el aprendiz. Estos conocimientos mínimos serán la base para la evaluación del aprendiz en orden a obtener la certificación profesional dual.
- Un compromiso por parte de los agentes sociales sectoriales de que se valorará, mediante la retribución pactada en convenios colectivos de ese sector, la tenencia del certificado de profesionalidad de la profesión dual correspondiente y que también se valorará económicamente el trabajo del tutor. Es decir, la función del tutor en la empresa debe ser compensada mediante un complemento salarial específico si se desea que los mejores trabajadores sean también formadores. Del mismo modo, los agentes sociales deben comprometerse a valorar retributivamente, o mediante posibilidades de una mejor clasificación profesional, a los trabajadores que tengan estos certificados de formación dual.

La injerencia de la ley sobre la negociación colectiva en este aspecto me parece justificada. En primer lugar, porque recuérdese que existe corresponsabilidad del Estado en la formación de los jóvenes. En segundo lugar, porque es lógico entender que si los agentes sociales no valoran esa profesión – y el aprendizaje de esa profesión – lo suficiente como para pactar mejoras salariales a los tutores, y a los trabajadores que tengan la certificación profesional, es mejor que no propongan un reglamento sobre esa profesión.

En fin, la ley debería obligar a que todo reglamento contenga todos estos

¹¹⁵ Dentro de la formación práctica se debe incluir el propio trabajo, sin embargo el trabajo puede no ser la única formación práctica que el trabajador deba recibir.

puntos que se acaban de ver, impidiendo que el Estado pueda aprobar un reglamento formativo si carece de alguno de ellos. Recuérdese que en el modelo que se propone, estos reglamentos se negocian de forma tripartita dado que existe una clara responsabilidad del Estado en la formación de los jóvenes. Y, además, al final corresponde al Estado aprobar los reglamentos formativos dentro de sus competencias educativas.

3) La ley, a su vez, debería permitir que solamente las empresas que tengan unas instalaciones adecuadas y cuenten con un tutor acreditado puedan contratar mediante un contrato formativo. La regulación estatal debería establecer la obligatoriedad de que el tutor tenga un mínimo de 10 años acreditados de experiencia en esa profesión que va a tutorizar y que deban superar un examen de acreditación configurado por las cámaras de comercio y colegios profesionales en conjunción con las Universidades. Este examen debe evaluar conocimientos técnicos, de gestión de negocio y sobre todo pedagógicos.

Se propone que la acreditación tenga una duración máxima de 5 años tras los cuales se deberá volver a examinar o al menos realizar cursos de reciclaje pedagógico.

4) Las cámaras de comercio, y los colegios profesionales, deberían concretar cuál es el contenido del examen de acreditación del tutor dependiendo de la profesión. Se propone que el examen sea único para todas las cámaras del territorio nacional, sin embargo su ejecución puede estar descentralizada por capitales de provincia. Una comisión de expertos universitarios en pedagogía, ingeniería y administración de empresas – entre otras¹¹⁶-, debería participar en la elaboración de los diferentes exámenes para asegurar la implicación de las Universidades en la formación y acreditación de los tutores.

5) Las comunidades autónomas – en la medida de sus competencias – deberían encargarse de impartir la formación teórica y evaluarla. El contenido de la formación debería ser unificado para todo el territorio nacional, permitiendo la descentralización en la ejecución de la formación. A mi juicio, además, sería necesario incrementar los controles, y los estándares de exigencia, de los centros públicos y privados que imparten formación profesional. Siendo, en coherencia, necesario aumentar el cuerpo de inspectores educativos.

6) Se propone, además, que exista un control de la calidad de las prácticas. Este control debería estar realizado por una comisión en cada sector o profesión. Se propone que la comisión sea tripartita entre un

¹¹⁶ Farmacéuticos para el sector de los técnicos en farmacia; Médicos y enfermeros para la formación de auxiliares sanitarios, etc.

representante de las asociaciones empresariales de ese sector, otro de los sindicatos más representativos del sector¹¹⁷ y, en tercer lugar, un inspector – o subinspector – de trabajo. Para ello, sería necesario crear un cuerpo de inspectores – o subinspectores – especializados en formación dual. Esta comisión debería, de oficio, evaluar las prácticas realizadas en las empresas y su adecuación a lo que establece el reglamento formativo de oficio. Además de ello, entre sus competencias debería estar la posibilidad de investigar – a instancia de parte – sobre denuncias de incumplimientos o abusos por parte de las empresas, pudiendo acordar la suspensión de la capacidad de la empresa para seguir acogiendo aprendices.

7) Respecto al número máximo de aprendices, la normativa tendría que fijar un máximo de tres por tutor acreditado, sin que sea necesario establecer un máximo de aprendices por empresa.

8) En mi opinión, también es importante tener un único modelo de formación que sería en este caso la formación dual mediante contrato de trabajo.

8.1) De esta forma, debería desaparecer la posibilidad de realizar becas de trabajo. La formación dual solo es útil si el trabajador puede realizar trabajo productivo y esto se debe realizar siempre al amparo de un contrato de trabajo. La mera existencia de las becas de trabajo (así como toda la batería de bonificaciones a contratos “baratos” del Capítulo III de RDL 4/2013) implica la ineficacia de toda la reglamentación existente, porque mientras sigan existiendo formas más precarias, y más favorables para la empresa, la formación dual no se utilizará.

8.2) En el mismo sentido, con una buena formación dual el contrato en prácticas perdería su sentido. En efecto, si vamos hacia un modelo de formación dual en alternancia, el contrato en prácticas no tiene cabida. El contrato en prácticas propone una formación teórica diferenciada de la práctica, o de carácter sucesivo, contrario a la alternancia. Es cierto, que el contrato en prácticas podría seguir teniendo sentido para los titulados universitarios, sin embargo considero que la formación universitaria debería también tener su propia formación dual. En España hay muchas profesiones que tiene su vertiente teórica en la Universidad y no en la formación profesional por lo que éstas deberían tener también la posibilidad de realizarse en formación dual en alternancia y no con simultaneidad como propone el contrato en prácticas.

9) El contenido económico del contrato para el aprendizaje debería quedar en manos de la negociación colectiva. Esta debería establecer

¹¹⁷ Ambos deberán coincidir con los legitimados para negociar la reglamentación del oficio.

sectorialmente la retribución, pudiendo ser menor a la de un trabajador que realice las mismas funciones justificado por la formación práctica impartida en la empresa. El salario mínimo interprofesional, calculado conforme a la jornada de trabajo efectiva, debería ser un límite mínimo tanto para la negociación colectiva como para la autonomía individual en caso de que nada dijera el convenio colectivo aplicable.

10) Por último, un aspecto complicado en los tiempos actuales es la financiación de la formación. Se debe señalar que la formación dual no puede ser vista como una solución rápida y coyuntural a los problemas de inserción laboral, sino que tiene como objetivo mejorar la productividad de nuestros trabajadores y la competitividad del país. Estos objetivos ameritan los esfuerzos económicos necesarios tal y como se desarrollan en otros países de nuestro entorno y como recomienda la Comisión Europea. Sumado a ello, una posible propuesta sería la progresiva sustitución de la formación profesional “tradicional” por el nuevo modelo de formación dual. Siendo este el objetivo, los recursos que fueran quedando liberados, gracias a la repliegue de la formación profesional “tradicional”, se podrían invertir en el nuevo modelo de formación dual.

7. Bibliografía

- Barron, J.M., Black, D.A. y Loewenstein, M.A., “Job-Matching and On-the-job Training”, *Journal of Labor Economics*, v. 7, n. 1, 1989.
- Benner, H., “Die duale Berufsausbildung in Deutschland und Aspekte ihrer Weiterentwicklung im Hinblick auf die europäische Integration”, *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, n. 21, v. 2, 1992.
- Brauns, H., *et al.*, “Does Education Matter? France and Germany in Comparative Perspective”, *European Sociological Review*, v. 15, n. 1, 1999.
- Brown, C. y Reich, M., “Developing skills and pay through career ladders: Lessons from Japanese and U.S. companies”, *California Management Review*, v. 39, n. 2, 1997.
- Castro Conte, M. y Núñez-Cortés Contreras, P., “La formación dual en España inspirada en el modelo alemán: análisis del RD 1592/2012, de 8 de noviembre”, *AL*, n. 1, 2014.
- Clement, W., “Is Dual System Responsible for Low Youth Unemployment in the Federal Republic of Germany”, *European Journal of Education*, v. 20, n. 2/3, 1985.
- De Vicente Pachés, F., “Los contratos formativos: prácticas y formación”, en AA.VV., *La contratación temporal*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.

- Deissinger, T., "Germany's Vocational Act: its Function as an Instrument of Quality Control within a Tradition-Based Vocational Training System", *Oxford Review of Education*, v. 22, n. 3, 1996.
- Ertl, E., "The Concept of Modularizations in Vocational Education and Training The Debate in Germany and Its Implications", *Oxford Review of Educations*, v. 28, n. 1, 2002.
- Ertl, H., "The Transition of Vocational Education and Training in Eastern Germany: Notes on the Role of Europeans Unions Programs", *Comparative Education Review*, v. 44, n. 4, 2000.
- Ertl, H. y Phillips, D., "The Enduring Nature of Tripartite System of Secondary Schooling in Germany: Some Explanations", *British Journal of Educational Studies*, v. 48, n. 4, 2000.
- Escudero Rodríguez, R., "Nuevos derechos de formación y contrato para la formación y el aprendizaje", *RL*, n. 23, 2012.
- Estreicher, S., "Laws Promoting Worker Training, Productivity and Quality", *The Labor Lawyer*, v. 9, n. 1, 1993.
- Fabregat Monfort, G., "Algunas cuestiones en torno a las becas con prestación de servicios", *AS*, n. 11, 2001.
- García Testal, E. y Altés Tárrega, J.A., "El uso de las modalidades contractuales como medida de fomento del empleo juvenil y prolongación de la vida laboral", *Revista de Información Laboral*, n. 2, 2015
- Glover, R.W., "The German Apprenticeship System: Lessons for Austin, Texas", *Annals of American Academy of Political and Social Science*, v. 544, 1996.
- Higginson, J.H., "Michael Sadler and the German connections", *Oxford Review of Education*, n. 16, 1990.
- Kupfer, A., "The socio-political significance of changes to the vocational education system in Germany", *British Journal of Sociology of Education*, v. 31, n. 1, 2010.
- Lauterbach U. y Lanzendorf U., "El sistema dual de formación profesional en Alemania: Funcionamiento y situación actual", *Revista interuniversitaria de formación profesional*, n. 30, 1997.
- López Gandía, J., "Los contratos formativos y a tiempo parcial tras la reforma laboral de 2012", *RDS*, n. 57, 2012.
- López Terrada, E., "Crisis económica y medidas de fomento a la contratación los "estímulos" del RD Ley 4/2013", *Civitas REDT*, n. 160, 2013.
- López Terrada, E., *Las modalidades de contratación en la reforma laboral de 2012*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.

- Lujan Alcaraz, J., “Las becas como prestación de servicios”, *AS*, n. 14, 2006.
- Miller Idriss, C., “Challenge and Change in the German Vocational System since 1990”, *Oxford Review of Education*, v. 28, n. 4, 2002.
- Moreno Gené, J., “El contrato para la formación y el aprendizaje: Un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia”, *TL*, n. 116, 2012.
- Nieto Rojas, P., “La formación dual como política activa de empleo. La escasa empleabilidad de los jóvenes sin cualificación como telón de fondo”, *Revista de información laboral*, n. 2, 2014.
- Quesada Segura, R., “Derechos de formación profesional y contratos formativos”, *TL*, n. 115, 2012.
- Raggatt, P., “Quality Control in the Dual System of West Germany”, *Oxford Review of Education*, v. 14, n. 2, 1988.
- Rodriguez-Piñero y Brevo Ferrer, M., “Contrato de aprendizaje y formación dual”, *RL*, n. 1, 2013.
- Sala Franco, T., Pérez Infante, J. y Lopez Terrada, E., *Las modalidades de la contratación laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009.
- Sempere Navarro, A.V., Martín Juménez, R., *Claves de la reforma laboral de 2012*, Aranzadi, Navarra, 2012.
- Sempere Navarro, A.V., “Más medidas “urgentes” sobre empleo y desempleo”, *Aranzadi Social Doctrinal*, n. 7, 2011.
- Suárez Corujo, B., “Reformas en la regulación del contrato para la formación y el aprendizaje. El plan de empleo juvenil y emprendimiento”, en AA.VV., *La aplicación práctica de la reforma laboral*, La Ley, Madrid, 2013.
- Suárez Corujo, B., “La (pen)última modificación del contrato para la formación y el aprendizaje”, en AAVV., *Reforma Laboral 2012: Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Valladolid, Lex Nova, 2012.
- Steedman, H., “The Economics of Youth Training in Germany”, *The Economic Journal*, v. 103, n. 420, 1993.
- Werner, W. y Wessels, W., *Europe from A to Z: Guide to European integration*, Institut für Europäische Politik European Commission, 1997.
- Winkelmann, R., “Employment Prospects and Skill Acquisition of Apprenticeship-Trained Workers in Germany”, *Industrial and Labor Relations Review*, v. 49, n. 4, 1996.

Witte, J.C. y Kalleberg A.L., “Matching Training and Jobs: The Fit between Vocational Education and Employment in the German Labour Market”, *European Sociological Review*, v. 11, n. 3, 1996.

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