



**Tramitación del Proyecto de Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional**

**Comparecencia de D. Sebastián Pacheco Cortés, Secretario de Formación de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores, ante la Comisión de Educación y Formación Profesional del Congreso de los Diputados.**

Martes, 6 de julio de 2021

Buenos días/tardes, señorías.

Es un placer para mi comparecer hoy aquí, en esta Comisión, en representación de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España, para transmitirles nuestra visión del anteproyecto de Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional.

I

En primer lugar, me gustaría resaltar la **valoración inicialmente positiva** que nos merece el texto, el cual supone un claro intento de modernización y adaptación de nuestro Sistema de Formación Profesional a los nuevos tiempos y constituye un buen **punto de partida para la negociación de un sistema integrado de la Formación Profesional en nuestro país.**

(Señorías:)

La **Formación y la Cualificación Profesional** de nuestros jóvenes y de las personas trabajadoras constituye una verdadera **política de Estado** sobre la que asentar la adquisición de las competencias profesionales de nuestros trabajadores y trabajadoras, la calidad y la competitividad de nuestras empresas y el crecimiento económico y la cohesión social que nuestra sociedad demanda.

Disponemos de un diagnóstico claro de los problemas estructurales que nos afectan:

- La tasa de paro de los **jóvenes menores de 25 años** de nuestro país sigue siendo elevada y se sitúa en el **39,5%**, según datos de la Encuesta de Población Activa del primer trimestre de este año.
- La **tasa de jóvenes matriculados en Formación Profesional es inferior a los países de la OCDE y de la UE**: un 12% frente a un 29 y un 25% respectivamente.
- Contamos con un **elevado número de personas que carecen de una acreditación formal de sus competencias profesionales** y que en términos porcentuales se eleva a algo más del **48% de la población activa**; alrededor de **11 millones** de activos sin formación profesionalizante y sin haber acreditado todo lo que han aprendido a través de su experiencia laboral.
- Existe un importante **desequilibrio entre los niveles de cualificación de la población trabajadora y las necesidades futuras del mercado laboral**: necesitamos pasar del **24%** actual de cualificaciones medias al **49% en 2025**.
- Según el pronóstico realizado por el **Cedefop**, en el horizonte inmediato de 2025, en España, el **37%** de los trabajos corresponderán a personas con un **alto nivel de cualificación**; el **49%** a personas con un **nivel medio de cualificación** y sólo el **14%** a personas con **bajo nivel de cualificación**.

Junto a estos desajustes estructurales debemos añadir, además, unas tendencias y un escenario previsible al que tenemos que hacer frente de manera diligente.

Según el «**Informe Adecco sobre perfiles deficitarios y escasez de talento en España 2021**»:

- Los empleadores dicen que tienen dificultades para encontrar talento en Formación Profesional (y también universitaria) en las familias relacionadas con las **TIC, la Salud y la Industria Manufacturera**.
- **8 de cada 10 empresas** tienen dificultades a la hora de encontrar el talento que necesitan.
- Se ha agravado la dificultad de encontrar profesionales con las titulaciones relacionadas con la **Informática**.
- La crisis sanitaria ha agravado la **demanda de profesionales de Ciencias de la Salud**, también en Formación Profesional.
- En la industria, el **39%** de las ofertas exigen titulados en **Formación Profesional**. Existen vacantes en las familias de Electricidad y Electrónica, Instalación y Mantenimiento o Fabricación Mecánica. Familias profesionales donde, además, existe una baja participación de las mujeres.

A lo largo del último año, hemos podido observar cómo **nuestras estructuras educativas y formativas se han visto sometidas a una fuerte presión**, dejando entrever muchas de nuestras debilidades estructurales, sobre todo tecnológicas, pero también organizativas y poniendo en grave riesgo la cohesión social.

Esta situación ha provocado una verdadera **disrupción en los procesos de aprendizaje y de desarrollo cognitivo y profesional** de nuestros niños, jóvenes y adultos, especialmente de aquellos más vulnerables.

Y hemos podido comprobar cómo ha sido necesario tomar medidas para corregir los efectos de la crisis sanitaria en la normal realización de los procesos de enseñanza-aprendizaje, suspendiendo la actividad educativa y formativa de carácter presencial y buscando soluciones alternativas a través de la modalidad a distancia y online. Indudablemente, esta crisis ha puesto de manifiesto el **papel cada vez más relevante de la educación digital**.

Efectivamente, la llegada de la pandemia ha obligado a los trabajadores y empresas a **hacer frente a la transformación digital** sin estar preparados debidamente, por eso, hoy más que nunca, **necesitamos avanzar en este proceso, también a través de la Educación y la Formación Profesional**.

Necesitamos acortar la distancia que sitúa a nuestro país en el **puesto 11 de 28, según el «Índice de Economía y Sociedad Digital 2020»** y en el que casi la mitad de la población española carece de competencias digitales básicas.

Según el **«Informe sobre el futuro del Empleo 2020 del Foro Económico Mundial»**, se espera que el ritmo de adopción de tecnología no disminuya y pueda acelerarse en algunas áreas.

La automatización, junto con la recesión originada por la Covid-19, está creando **un escenario de «doble interrupción» para las personas trabajadoras**. Además de la interrupción actual de la contracción económica inducida por la pandemia, **la adopción tecnológica por parte de las empresas transformará las tareas, los trabajos y las habilidades de aquí a 2025**.

Según el mismo informe, muchas empresas estiman que alrededor del **40% de los trabajadores requerirán una actualización de sus habilidades** de seis meses o menos de duración y el **94% de los líderes empresariales informan que esperan que sus empleados adquieran nuevas habilidades en el trabajo**.

Junto a la digitalización, la adquisición de las **competencias verdes o ecológicas** significa, desde la perspectiva social, la conciencia de todas las personas sobre el desarrollo sostenible, el cambio climático y la protección del medio ambiente y, desde la perspectiva del mercado laboral, **obtener las habilidades relevantes para las transiciones de las industrias a las tecnologías y a las industrias verdes**.

**Una Educación y Formación Profesional modernas han de ofrecer una solución eficiente a estos desafíos.**

## II

Desde la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores queremos mostrar nuestra valoración sobre diferentes aspectos del anteproyecto de la Ley Orgánica, donde se recogen varias de nuestras reivindicaciones como Organización Sindical:

### **Una oferta de formación de carácter dual**

El nuevo Sistema de Formación Profesional se vertebra a partir del diseño de un itinerario formativo establecido en cinco grados (de A à E) con énfasis en **una oferta de formación de carácter dual** en los últimos grados: C, D y E.

Efectivamente, **la configuración de la Formación Profesional Dual** en el texto puede tener un carácter marcadamente positivo, pero crea una dicotomía entre dos tipos de regímenes de Formación Profesional Dual: la Formación Dual General y la Formación Dual Avanzada o en Alternancia, la cual requiere de matizaciones.

En primer lugar, **La Formación Dual General no garantiza una alternancia efectiva**: "al menos una estancia de varias semanas o meses en cada año de formación", **ni tampoco una retribución** del alumnado participante. A tal efecto, no toma en consideración la **Recomendación del Consejo de 15 de marzo de 2018 relativa al Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz**, donde se establece que:

“Los aprendices **deberían ser pagados o compensados** de otro modo, de acuerdo con los requisitos nacionales o sectoriales o con los correspondientes convenios colectivos, cuando existan, y teniendo en cuenta los mecanismos de reparto de costes entre los empleadores y las autoridades públicas”.

Desde nuestro punto de vista, este régimen general parece fundamentarse en una ampliación del Módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT) del actual sistema de Formación Profesional del Sistema Educativo.

En segundo lugar, se establece un régimen de **Formación Dual Avanzada o en Alternancia**, donde sí se establece una alternancia efectiva; existe una vinculación contractual retribuida acorde con la legislación laboral, pero sin sustentarse dicha relación laboral en **un nuevo contrato de aprendizaje**.

Esta modalidad tiene la ventaja que puede ir dirigida también a personas **mayores de 25 años** en los supuestos que se mencionan: “a las personas matriculadas en un ciclo de formación profesional o curso de especialización”, así como: “a las personas en formación con discapacidad reconocida superior al 33%”.

Desde la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores, consideramos que la concepción de un modelo de formación profesional dual, efectivo y en alternancia debe ir acompañado de un **nuevo contrato de aprendizaje** que haga frente a una mayor diversificación sectorial y de



ocupaciones que las actuales y proporcione una **“segunda oportunidad”** a aquellos trabajadores y trabajadoras que, si bien, pueden estar cualificados, no disponen de las competencias necesarias que demanda un mercado de trabajo cada vez más cambiante como consecuencia de los procesos vinculados a la digitalización y la automatización.

En tercer lugar, se considera positivo que la fase dual pueda realizarse también en el seno de **“una entidad u organismo, público o privado,** perteneciente al sector productivo o de servicios que sirva de referencia a la formación”.

En cuarto lugar, se reconocen los cometidos del **tutor o tutora dual de empresa u organismo equiparado,** pero resulta necesario una mayor especificación de los requisitos de las competencias y/o cualificaciones que éstas personas deben poseer.

## **La Orientación y el acompañamiento profesional**

La Orientación Profesional adquiere una especial singularidad en el anteproyecto y se convierte en un eje clave del Sistema. Ahora bien, **se echa en falta,** tanto en la definición de su estrategia general como en los contenidos de su prestación, el papel de otros actores y particularmente, de **los agentes sociales.**

La colaboración y la cooperación, más allá de la meramente interadministrativa, se hace necesaria a los efectos para que la aplicación de esta medida **resulte verdaderamente integral**.

Se espera que en el desarrollo reglamentario posterior pueda quedar mejor definido este papel, tal y como se especifica en el Título XI relativo al papel de los interlocutores sociales respecto de la **Gobernanza del Sistema**.

### **La participación de los interlocutores sociales**

El texto del anteproyecto señala que “los agentes sociales (...) podrán asumir funciones de impulso, promoción y asistencia a proyectos de formación profesional”. Esto, sin duda, es muy positivo.

Efectivamente, este es un aspecto muy importante para nosotros, particularmente, en lo que respecta al papel que puede desempeñar la **Representación Legal de los Trabajadores (RLT) en el proceso formativo**.

La RLT debe velar por los intereses del alumnado-trabajador, pudiendo comprobar cómo se está desarrollado los programas de formación profesional dual en las empresas y que, efectivamente, éstos cumplen su propósito. Puede incorporarse, en su caso, la figura de un **Representante del Aprendiz**.

**En estrecha relación con el régimen dual avanzado o en alternancia**, la RLT debe ser un agente interviniente en el proceso formativo, con funciones de asesoramiento, supervisión y control, de tal forma, que pueda velar por los intereses del alumnado-trabajador, pudiendo comprobar cómo se está desarrollando la formación dual para que ésta cumpla verdaderamente su función y que no se produzcan sustituciones, reducciones o amortizaciones de puestos de trabajo.

En este sentido, resulta necesario que la RLT tenga acceso a la información del alumnado-trabajador que lleva a cabo en la empresa u organismo: contrato, horarios de formación, plan de actividades a seguir por la empresa, itinerario formativo que seguirán por las diferentes secciones del centro de trabajo, quién será la persona tutora de empresa y si posee la formación requerida en prevención de riesgos laborales. Asimismo, la RLT ha de poder realizar el seguimiento y acompañar al alumnado en la empresa.

La RLT debe disponer de una formación adecuada para dar respuesta a las necesidades que se presenten, pudiendo desarrollar, igualmente, un papel en materia de orientación, información y asesoramiento a los participantes.

En las Pymes y microempresas, en ausencia de RLT, pudiera resultar interesante la existencia de un **Representante del aprendiz**.

## Otros aspectos relevantes del anteproyecto

- Consideramos positivo su enfoque de la **flexibilidad** de respuesta a las expectativas de las personas, las demandas del mundo laboral y la generación de itinerarios formativos también flexibles.
- Incide en el fomento de la **innovación y en la investigación aplicada**, como ejes de la nueva Formación Profesional, lo que le otorga una especial relevancia.
- Se apuesta por **favorecer una oferta de formación profesional de ciclo de Grado Medio**, sabiendo que nuestro sistema adolece de tales cualificaciones profesionales intentando incrementar este nicho y transformar la pirámide de la cualificación en nuestro país.
- Se apuesta por **incluir la investigación y la innovación en los ciclos de Formación Profesional gracias a las realizaciones de proyectos intermodulares**, lo que introduce capacidades de desarrollo críticas, de investigación y de aplicación práctica e innovación al currículo, lo que debe, por ende, mejorar el propio Sistema, hacerlo avanzar y transferir al entorno productivo y a la sociedad, innovaciones y mejoras propias de una I+D en Formación Profesional.
- Pedagógicamente, **se introduce el trabajo por proyectos colaborativos**, lo que sin duda puede ser innovador, pero esto va a requerir de fuertes inversiones de formación y adaptación del

profesorado a este método de aprendizaje, en el que no todo el colectivo docente está preparado.

- Se establece un **cauce favorable respecto de las relaciones positivas entre las estructuras de Educación Superior: la Formación Profesional (de Grado Superior) y la Universidad** que puede favorecer la innovación y la transferencia de conocimiento, lo cual es positivo.
- Para finalizar, echamos en falta, **cómo se incardina la futura Formación para el Trabajo con el nuevo Sistema de Formación Profesional.**

Este no es un aspecto irrelevante, más aún, si queremos dar respuesta a los requerimientos de la **Declaración de Osnabrück**, la cual menciona la necesidad de disponer de una formación profesional de calidad, flexible e inclusiva, estableciendo una nueva cultura de aprendizaje permanente con una **relevancia de la formación continua** y un enfoque orientado hacia la digitalización y la sostenibilidad.

### III

(Señorías:)

El impulso necesario para avanzar hacia una verdadera modernización de la Formación Profesional en nuestro país requiere que tengamos en consideración una serie de recomendaciones importantes:

En primer lugar, la mencionada **Declaración de Osnabrück** marca una ambiciosa hoja de ruta respecto de la necesidad de establecer **una nueva cultura de aprendizaje permanente** en todos los países miembros de la UE.

Esto significa que las personas puedan dominar una gama amplia de competencias utilizando tecnologías y herramientas de aprendizaje de vanguardia desde la Formación Profesional Inicial hasta la Formación Profesional Continua.

Una nueva cultura de aprendizaje permanente implica que el **aprendizaje basado en el trabajo se destaque entre las estrategias de Formación Continua**, donde los estudiantes de todas las edades y las empresas desarrollen entornos de trabajo propicios para el aprendizaje y el desarrollo de todo el potencial de sus trabajadores y trabajadoras.

También implica que **las personas se beneficien de la orientación profesional a lo largo de su vida.**

En segundo lugar, el impulso estratégico de la Formación Profesional en nuestro país tiene que contemplar las **reformas** que se describen en la **Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 24 de noviembre de 2020 sobre la educación y formación profesionales para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia**. Esto es:

(1) La nueva Formación Profesional que diseñemos **debe ser ágil para adaptarse a los cambios del mercado laboral**, lo que significa que debe ser capaz de **ofrecer una formación adaptada a la evolución de los puestos y los métodos de trabajo**, incluidas las competencias básicas y las capacidades digitales, transversales y verdes (ecológicas).

(2) La nueva Formación Profesional **debe ser un motor de innovación y crecimiento**, y debe preparar para las futuras ocupaciones verdes y digitales que se van a demandar; especialmente, la Formación Profesional debe ampliarse y adaptarse a las personas adultas.

(3) La nueva Formación Profesional **debe ser una opción atractiva** basada en una oferta moderna y digitalizada que haga posible esa **cultura del aprendizaje permanente**.

(4) La nueva Formación Profesional debe **promover la igualdad de oportunidades**. Sus programas han de ser necesariamente **inclusivos y accesibles** para todos los grupos vulnerables: personas con discapacidad, personas poco cualificadas o con un nivel bajo de capacidades, minorías,

personas de origen migrante y aquellas con menos oportunidades por su situación geográfica o su situación socioeconómica desfavorecida.

**(5)** La nueva Formación Profesional debe sustentarse en **garantías de calidad**, lo que supone, entre otros aspectos, que los futuros proyectos de implantación que se establezcan se realicen **en cooperación con los interlocutores sociales, los proveedores de Formación Profesional y otras partes interesadas pertinentes.**

**(6)** Los nuevos programas de Formación Profesional deben contar con medidas de formación flexible centradas en el alumnado y deben prevenir el abandono prematuro y **apoyar la transición de la escuela al trabajo.**

En lo que se refiere a los **programas de Formación Continua (Formación para el Trabajo)**, éstos deben estar diseñados para **adaptarse a las necesidades del mercado laboral o de las personas en la mejora de sus capacidades y reciclaje profesional.**

Para finalizar (Señorías), me gustaría resaltar que, desde la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores somos conscientes que **la Formación Profesional ha de jugar un papel trascendental como palanca para la reconstrucción y el crecimiento de nuestro país.**

Y en esta tarea, el **diálogo social** resulta clave para abordar los retos que nos plantea el futuro más inmediato.



Seguir consultando a los interlocutores sociales sobre el diseño y la aplicación de las políticas económicas, laborales y sociales, hoy más que nunca, resulta de lo más necesario, como así se refleja en el reciente **Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales**.

Muchas gracias.

\*\*\*