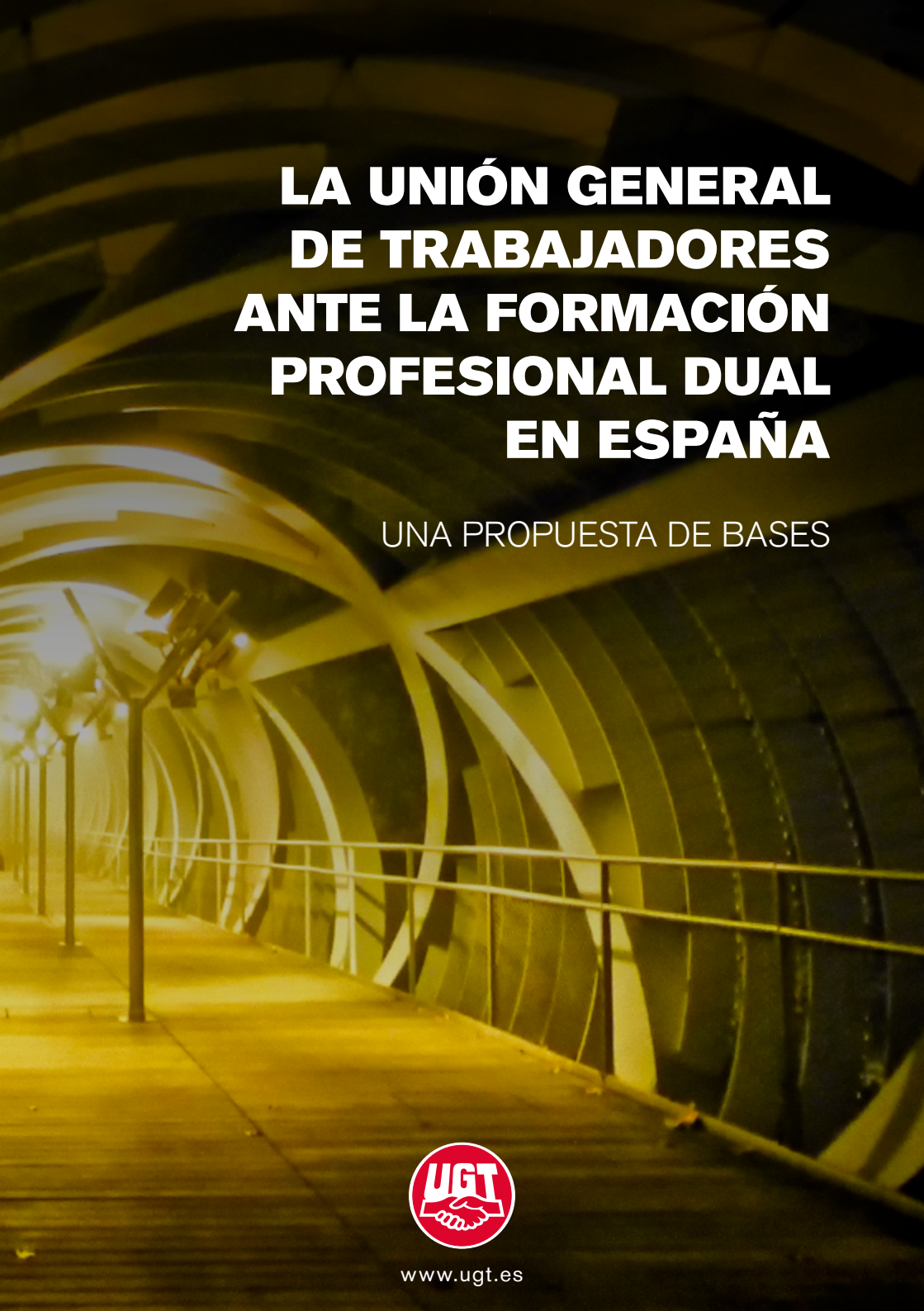
LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES ANTE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL EN ESPAÑA

UNA PROPUESTA DE BASES



www.ugt.es

Edita: Comisión Ejecutiva Confederal
C/Hortaleza, 88. 28004 Madrid
Depósito Legal nª: M-2612-2018

LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES ANTE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL EN ESPAÑA

Definición de Formación Profesional Dual 4
Hacia un modelo integrado de Formación Profesional Dual 5
Gobernanza 6
Modelo de formación en alternancia 7
El alumnado trabajador 10
Regulación y retribución del alumnado trabajador 11
Financiación 12
Campaña de divulgación y sensibilización 13
Orientación, información y asesoramiento 14
La Representación Legal de los Trabajadores 15
Evaluación del Sistema de Formación Profesional Dual 17
Formación Profesional Dual y Acreditación de Competencias 18
Formación Profesional Dual y Actualización, Renovación y Creación de Nuevas Titulaciones 19
Acuerdo Social Marco para la Formación Profesional Dual 20
Más allá de la Formación Profesional Dual 21

Definición de Formación Profesional Dual 1

Sentar las bases para un posicionamiento de la Unión General de Trabajadores ante la Formación Profesional Dual (FPD) requiere, en primer lugar, determinar qué entendemos por FPD, estableciendo de esta forma un punto de partida, común y compartido, a partir del cual desarrollar sus elementos. En este sentido, se considera adecuada la definición de aprendizaje profesional basado en centros de trabajo, elaborada por el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDOFP)[1] matizando, a los efectos, que el sistema de remuneración del aprendiz debería consistir en un salario y no en una compensación[2]:

«Programa formativo sistemático de duración prolongada que alterna periodos en un lugar de trabajo con otros en un centro educativo o formativo. El aprendiz está vinculado contractualmente con el centro de trabajo y percibe una remuneración (salario o compensación). El centro de trabajo o el empleador asumen la responsabilidad de impartir al aprendiz una formación conducente a una profesión específica».

[1] La Confederación Europea de Sindicatos identificó como un ejemplo de buena práctica esta definición en su informe: *«Marco europeo de calidad para el aprendizaje profesional. Propuesta de los sindicatos europeos»* (2016), p.30: https://www.etuc.org/publications/european-quality-framework-apprenticeships#.WemxPGdrwdW, donde se recogen veinte normas y criterios de calidad que contribuyan a la elaboración de un marco europeo de calidad para el aprendizaje profesional.

[2] Esta matización, como se verá más adelante, se encuentra en estrecha relación con la existencia de un contrato de trabajo.

Hacia un modelo integrado de Formación Profesional Dual 2

Formular adecuadamente una política pública y su acertada regulación, tan importante para el desarrollo del capital humano, el fomento de la empleabilidad y el crecimiento económico de nuestro país, hace necesario superar las diferencias tradicionales en los enfoques administrativos de Educación y de Empleo para abordar la implementación de un modelo de FPD que dé respuesta a los verdaderos problemas de cualificación y empleabilidad que demanda nuestra sociedad y, especialmente, de los jóvenes. Esto supone diseñar e implementar en nuestro país un modelo de FPD único teniendo en cuenta las competencias atribuidas a las Comunidades Autónomas en materia de formación profesional, bajo el paraguas de una normativa básica común; que no reproduzca las duplicidades en las reglamentaciones y que sea lo suficientemente dinámico, flexible y adaptable a las diferentes realidades del tejido productivo y territorial de nuestro país; esto es, que se asiente sobre la base de tres variables determinantes: ámbito sectorial; tamaño de la empresa y ubicación geográfica.

Gobernanza 3

En conexión directa con la filosofía de un modelo integrado de FPD, se hace necesaria la creación de un «órgano único» que pueda revestir diferentes formas jurídicas y organizativas -unidad administrativa departamental, organismo autónomo de carácter administrativo o fundación, entre otras- que permita la gestión, seguimiento y evaluación de su implementación, a través de mecanismos efectivos de coordinación administrativa, de la FPD en todo el territorio nacional. A tal efecto, la gobernanza de dicho modelo debe contar con la presencia ineludible de los agentes sociales, a través de cuya representación y participación institucional, permita su contribución al diseño de la estrategia y al desarrollo más adecuado de la FPD.

La creación de un órgano competente con funciones específicas de asesoramiento y supervisión en materia de FPD, debería constituir el verdadero espacio donde elaborar, proponer y evaluar las medidas para la mejor implantación de la FPD, pudiéndose constituir un grupo de trabajo técnico a los efectos, en el seno del Consejo General de la Formación Profesional (CGFP).

La participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el organismo de gobernanza de la FPD se debe realizar en igualdad de condiciones y al mismo nivel que la administración educativa y la laboral, de manera que se pueda participar en la toma de decisiones, en la gestión, el diseño, el seguimiento, evaluación y control del modelo de FPD.

Este modelo de gobernanza ha de trasladarse necesariamente a cada una de las Comunidades Autónomas con competencias en materia de FPD para adaptarlo a las necesidades de las personas, las empresas, los sectores y la normativa de cada territorio.

Modelo de formación en alternancia 4

La FPD debe tener una consideración más allá de la realización de un conjunto de prácticas en la empresa. Se trata de aprender en el centro de trabajo, no de trabajar para aprender; por tanto, debe existir una clara implicación y corresponsabilidad de las empresas, lo que supone necesariamente la «capacidad de formar» de éstas y la asunción de «responsabilidad» que deben tener sobre el alumnado trabajador.

Esta responsabilidad debe formar parte de la cultura empresarial formativa que debe implicar necesariamente la disposición, por parte de las empresas, de los recursos suficientes y de los medios necesarios así como, de la existencia de personas tutoras en sus plantillas con las competencias pedagógicas necesarias, comprometidas con el proyecto y con la dedicación horaria suficiente para dedicarse al alumnado trabajador[3] -esto debe ser un requisito indispensable a la hora de establecer los acuerdos o convenios que se fijen con las empresas seleccionadas-. En este sentido, se ha de facilitar el trabajo que realizan las personas tutoras de empresa y de los centros formativos, en el sentido de disponer del tiempo suficiente para poder realizar sus tareas con total capacidad y competencia.

[3] A tal efecto, resulta obligado recordar aquí la mención al artículo 13.5 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, por la que *«será requisito para el acceso y ejercicio a las profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con menores, el no haber sido condenado por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual, que incluye la agresión y abuso sexual, acoso sexual, exhibicionismo y provocación sexual, prostitución y explotación sexual y corrupción de menores, así como por trata de seres humanos. A tal efecto, quien pretenda el acceso a tales profesiones, oficios o actividades deberá acreditar esta circunstancia mediante la aportación de una certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales».*

La actividad formativa, así como las actividades y realizaciones profesionales que se lleven a cabo en las empresas deben estar acordadas con el centro educativo. Este tipo de formación no puede ni debe ajustarse exclusivamente a las necesidades de las empresas; en este sentido, es necesario fomentar la relación entre el centro de formación y la empresa de manera que se mejore la coordinación, tutorización, seguimiento y evaluación del alumnado que participa en la FPD. Se necesitan, por tanto, mecanismos de coordinación suficientes para asegurar una buena práctica de la FPD.

Por otro lado, los centros educativos -tras la información y aprobación de los proyectos por los órganos correspondientes (Claustro, Consejo Social, Consejo de Dirección o Consejo Escolar)- deben contar con los recursos y medios suficientes: profesorado con la disponibilidad de tiempo para poder supervisar el ejercicio que se hace de la actividad formativa en el centro de trabajo y acordar esa formación con las personas tutoras de empresa con las que van a compartir la impartición de los diferentes módulos profesionales.

Las personas tutoras en la empresa deben recibir una formación y asesoramiento previo para el adecuado desempeño de sus responsabilidades y tareas. Además, deben contar con las competencias pedagógicas necesarias que les permitan planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje en la empresa; seleccionar y preparar contenidos disciplinares; utilizar los métodos y técnicas didácticas pertinentes; la interacción didáctica y la participación en el proceso de evaluación del aprendizaje.

Finalmente, el proceso de alternancia debe implicar necesariamente periodos de «ida y vuelta» del alumnado trabajador entre el centro de formación y la empresa, evitando las estancias largas, -a modo de curso académico completo- indistintamente en cada uno de los centros, primando los horarios establecidos por el centro educativo.

El alumnado trabajador

5

Los destinatarios de la FPD podrán ser alumnos y alumnas, a partir de los 16 años y sin límite de edad, de los diferentes ciclos formativos de Formación Profesional del Sistema Educativo (FP), haciendo una necesaria incidencia en aquellos ciclos de FP Básica y de Grado Medio -contribuyendo de esta forma a ensanchar la pirámide de cualificación de la población española por su centro- así como, el alumnado del Sistema de Formación Profesional para el Empleo (FPE).

Asimismo, es necesario promover la igualdad efectiva en la participación de la FPD entre hombres y mujeres mediante la mejora de sus capacidades y competencias profesionales, reduciendo las desigualdades de género que se reflejan en el mercado laboral. Sectores como la industria, la construcción y la agricultura, manifiestan una mayor representación laboral masculina, por ello, se deberían potenciar actuaciones concretas de FPD para minimizar esta realidad y favorecer la incorporación de la mujer en estos sectores en igualdad de condiciones[4].

[4] A tal efecto, deben tenerse en consideración las normas que regulan la admisión del alumnado en los centros docentes, de tal forma que se garantice el acceso en condiciones de igualdad.

Regulación y retribución del alumnado trabajador

6

El alumnado trabajador debe recibir una retribución durante el proceso formativo que realice a través de la modalidad de FPD. Y esta retribución debe proceder del establecimiento de un contrato de trabajo, lo que permitiría un mayor conocimiento y control por parte de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) sobre el proceso de la FPD que se lleve a cabo en las empresas, fijando de esta forma, un sistema de garantías sobre el control de la estancia en las empresas del puesto de aprendiz; su mejor seguimiento y su vinculación al convenio colectivo.

El contrato laboral es el único garante de los derechos de las personas trabajadoras, así como de las cotizaciones a la Seguridad Social para futuras prestaciones. Con mucha preocupación se ha observado cómo en estos últimos años ha ido descendiendo su utilización en favor de la beca-salario, modalidad que no ofrece garantías contractuales.

Financiación 7

La financiación es un requisito imprescindible para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la FPD. El actual modelo de financiación de FPD es del todo insuficiente. Resulta necesario mejorar los niveles de inversión y financiación para situarlos en los que presentan los países europeos de referencia, para lo cual se considera imprescindible establecer un presupuesto propio para la implantación específica de la FPD. Sin una dotación económica reflejada en un presupuesto específico será inviable alcanzar los resultados propuestos.

El modelo de FPD debe estar basado en una doble financiación: por parte de las Administraciones Públicas, las cuales deberían aportar los recursos suficientes que permitan un perfeccionamiento y actualización de su profesorado y las propias empresas, encargadas de la retribución del alumnado trabajador, sus personas tutoras y, los recursos y materiales necesarios para el correcto aprendizaje en el centro de trabajo.

Campaña de divulgación y sensibilización 8

De manera obligatoria resultaría necesario llevar a cabo desde los estamentos públicos una campaña de *sensibilización*, dotada de una fuerte dotación económica -pudiendo situarse en el marco de una campaña más amplia de la puesta en valor de la FP o similar a las experiencias desarrolladas con la difusión del subsistema de formación continua en las empresas- incidiendo en la importancia de la empleabilidad y el valor añadido que este modelo de formación conlleva al respecto, intentando penetrar, especialmente, en la «mentalidad» y cultura empresarial.

Hay que potenciar, acercar y dar a conocer la FPD como modalidad de formación y aprendizaje idónea para la transición del mundo educativo al mundo laboral, dirigiendo las actuaciones de sensibilización tanto al sector productivo como al alumnado, padres y madres y a la sociedad en general; en este sentido, como organización sindical podemos tener un papel fundamental y podemos contribuir de manera eficaz a difundirla.

Orientación, información y asesoramiento

9

Este debe ser un mecanismo obligado de acompañamiento al proceso de FPD; todo el alumnado trabajador -incluidos los docentes que participen en la tutorización, acompañamiento y supervisión- que vayan a iniciar esta modalidad de formación, deben tener a su disposición elementos para la orientación, tanto educativa como laboral. Este es un factor clave: *el sistema de orientación debe responder a una visión integradora*.

Resulta necesario establecer un sistema integrado de información, orientación y acompañamiento como apoyo estructural, y con la participación activa de los agentes sociales, para garantizar el éxito educativo, formativo, de inserción en el mercado de trabajo y de desarrollo personal y social de las personas, y hacer frente a las transiciones formativas y laborales a lo largo de la vida, teniendo en cuenta que actualmente con la formación inicial no existen garantías de un trabajo para toda la vida laboral y resulta necesario la adquisición de nuevas competencias profesionales. Este acompañamiento en la FPD daría continuidad a los procesos de orientación iniciados en la etapa educativa obligatoria y contribuiría a la reducción de las tasas de abandono escolar prematuro.

La Representación Legal de los Trabajadores

10

En estrecha relación con el modelo de regulación jurídica y de retribución que se establezca con el alumnado trabajador, 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 FPD, para que ésta cumpla verdaderamente su función y que no se produzcan sustituciones, reducciones o amortizaciones de puestos de trabajo[5].

En este sentido, resulta necesario que la RLT tenga acceso a la información del alumnado que hace la formación práctica en la empresa en el marco de la FPD: 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 tienen 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,

[5] La estancia en las empresas del alumnado trabajador podría regularse en el ámbito de la Negociación Colectiva, considerando en los Convenios Colectivos, los contratos de relevo que tengan en cuenta la contratación de alumnado procedente de FPD e intentando que las tasas de reposición por jubilación se cubran con este colectivo.

pudiendo desarrollar, igualmente, un papel en materia de orientación, información y asesoramiento a los destinatarios de la FPD. En las Pymes y microempresas, en ausencia de RLT, pudiera resultar interesante la existencia de un representante del aprendiz.

Se considera fundamental incorporar en la negociación colectiva y mediante acuerdos específicos en materia de formación, la implantación de la FPD en la empresa. La RLT debería tener garantizada su participación en todo el proceso, desde el diseño, organización, ejecución y gestión, hasta la evaluación. A través de la incorporación de esta materia en los convenios colectivos se pueden contemplar desarrollos exhaustivos, incorporación de seguimiento en las Comisiones de Formación de las empresas, tales como: definición en criterios de clasificación profesional, promoción profesional, diseño de carreras profesionales, movilidad, etc.

Evaluación del Sistema de Formación Profesional Dual

11

Es necesario definir un riguroso sistema de evaluación desde varias perspectivas: desde la visión de los diferentes protagonistas -empresas, participantes, Administración-, y desde la triple valoración de eficiencia, eficacia y efectividad.

Para valorar y evaluar la eficacia y eficiencia de la FPD es necesario disponer de datos reales y actualizados sobre su implantación y desarrollo, que podría materializarse mediante la creación de *Observatorios de FPD*, con datos sobre alumnado, centros y empresas participantes, formaciones realizadas, titulación obtenida, inserción laboral, etc. que permitan optimizar el modelo de FPD, haciendo de ella un modelo dinámico y ágil que sepa adaptarse puntualmente a las necesidades de las personas, del territorio y de las empresas.

El método de evaluación establecerá criterios e indicadores verificables que definan una herramienta solvente que deberá aportar de forma regular información y análisis para revisar el sistema y mejorar todos los aspectos fundamentales que determinen una evolución constante del modelo de FPD.

Formación Profesional Dual y Acreditación de Competencias 12

La FPD es un elemento clave para la adquisición de competencias profesionales en el entorno real de trabajo, por este motivo sería necesario incorporar el desarrollo de la FPD en los procesos de acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia profesional o de vías no formales de formación: evaluación de las competencias profesionales, incremento de la cualificación profesional, acreditación parcial acumulable, finalización de la formación conducente a la obtención del correspondiente título o certificado de profesionalidad.

Formación Profesional Dual y Actualización, Renovación y Creación de Nuevas Titulaciones 13

El mercado laboral requiere nuevas competencias que no siempre se reflejan en las titulaciones que se ofertan. Elaborar nuevas programaciones, adaptar y renovar titulaciones existentes para responder a las necesidades del mercado laboral es fundamental para las empresas y el alumnado trabajador de FPD.

La implementación de un modelo adecuado de FPD, permitirá analizar los desajustes entre oferta y demanda para ofrecer una formación acorde a las necesidades reales, lo cual facilitará la actualización de titulaciones y la adaptación de contenidos planteados a partir de las propuestas que efectúen las organizaciones empresariales y sindicales en los diferentes ámbitos sectoriales.

Acuerdo Social Marco para la Formación Profesional Dual

14

El modelo de concertación establecido por organizaciones patronales y sindicales en el marco de la negociación colectiva sectorial es el más idóneo para definir los diferentes modelos de aprendizaje que se adecuen a cada empresa y donde los sectores pueden manifestar sus necesidades formativas para adaptarlas a su propia realidad. A tal efecto, se propone impulsar un Acuerdo Social Marco para la FPD de concertación bipartita entre organizaciones patronales y sindicales, en el ámbito general de la negociación colectiva, que «sirva de paraguas y caiga en cascada» en el ámbito de la negociación colectiva territorial, sectorial y de empresa.

Más allá de la Formación Profesional Dual

15

Ante la alta tasa de desempleados universitarios, facilitar la implantación de un modelo de formación dual en las enseñanzas universitarias puede acotar, igualmente, la transición de la Universidad al mercado de trabajo, facilitando de esta forma la empleabilidad del alumnado universitario.

Documento elaborado a partir de las aportaciones de los participantes del Grupo de Trabajo sobre Formación Profesional Dual formado por representantes de los siguientes organismos de la Unión General de Trabajadores: FeSMC; FeSP; FICA; UGT-Andalucía; UGT-Catalunya; UGT-Euskadi; UGT-Illes Balears; UGT-Madrid; Asistencia Técnica de UGT en la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae), Departamento Confederal de Juventud Trabajadora y Secretaría de Formación Confederal.

www.ugt.es
facebook.com/ugt
@UGT_Comunica