



La formación profesional dual en España como mecanismo de creación de empleo para los jóvenes

Jordi García Viña

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Barcelona*

Este trabajo ha sido finalista del **Premio Estudios Financieros 2019** en la modalidad de Trabajo y Seguridad Social.

El jurado ha estado compuesto por: don Antonio Bernal Pérez-Herrera, don Gonzalo Giménez Coloma, don Agustín González Hermosilla, don Miguel Ángel Luelmo Millán, doña Margarita Miñarro Yanini y doña Ana de la Puebla Pinilla.

Los trabajos se presentan con seudónimo y la selección se efectúa garantizando el anonimato de los autores.

Extracto

El desempleo juvenil en el mundo es uno de los principales problemas. En Europa, y especialmente en España, las tasas son muy altas y existe, desde hace mucho tiempo, una situación de total desajuste entre el sistema educativo y el mercado de trabajo. Para poder solventar esta cuestión, es necesario apostar, según el cuarto objetivo de desarrollo sostenible, por el aprendizaje permanente, que en nuestro país tiene como principal herramienta la formación profesional dual.

El análisis de la formación profesional dual, su evolución y situación actual, la comparación con otros sistemas europeos, el contrato para la formación y aprendizaje como mecanismo de inserción en el mercado de trabajo, los aspectos formativos y las cuestiones relativas a la Seguridad Social forman parte de este análisis que concluye con unas propuestas.

Palabras clave: formación profesional dual; empleo; jóvenes.

Fecha de entrada: 03-05-2019 / Fecha de aceptación: 15-07-2019

Cómo citar: García Viña, J. (2020). La formación profesional dual en España como mecanismo de creación de empleo para los jóvenes. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 443, 23-63.





Dual vocation training as a job creation mechanism for young people in Spain

Jordi García Viña

Abstract

Youth unemployment is one of the main problems in the world. In Europe, and especially in Spain, the rates are very high and there has been, for a long time, a situation of total mismatch between the education system and the labor market. In order to solve this issue, it is necessary to bet, according to the fourth goal of sustainable development, for lifelong learning, which the dual vocational training is the main tool in our country.

This analysis includes the dual vocational training, its evolution and current situation, the comparison with other European systems, the apprenticeship or vocational training contract as a mechanism for insertion into the labor market, the training aspects and some issues related to Social Security. Furthermore, some proposals are included.

Keywords: dual vocation training; employment; young people.

Citation: García Viña, J. (2020). Dual vocation training as a job creation mechanism for young people in Spain. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 443, 23-63.





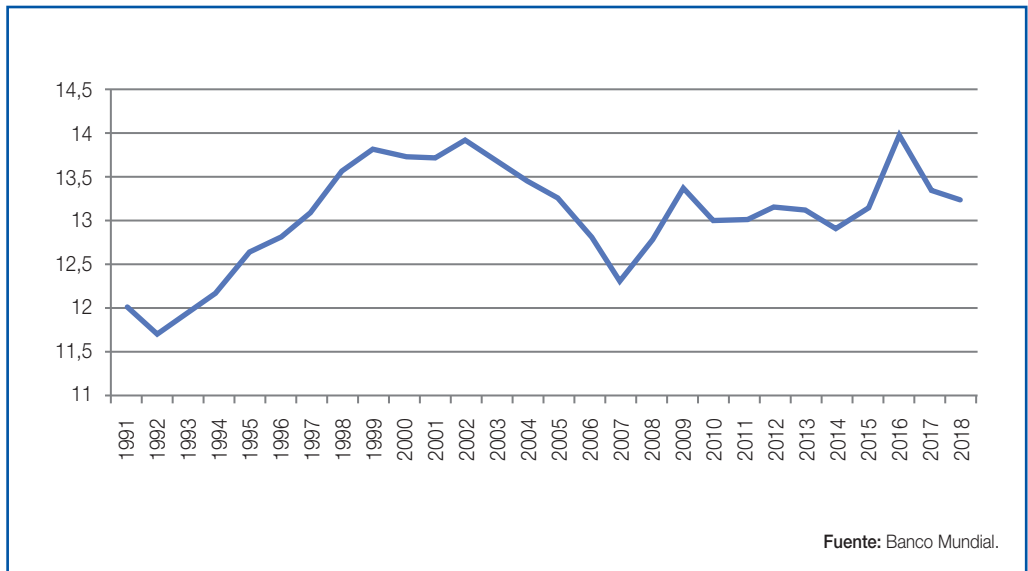
Sumario

1. Uno de los principales problemas mundiales: el desempleo juvenil
 2. El desempleo juvenil en Europa y los datos de España
 3. ¿Cuáles son las causas de estos altos índices de desempleo juvenil?
 4. De la formación profesional a la formación profesional dual
 5. La estructura actual de la formación profesional en España
 6. El modelo actual de formación profesional dual en España
 7. El contrato para la formación y aprendizaje como elemento de laboralización
 8. Los aspectos formativos en este contrato
 9. La formación profesional dual en el sistema educativo
 10. Régimen de Seguridad Social de estas personas
 11. Conclusiones
- Referencias bibliográficas

Estos datos suponen que en 2018 había aproximadamente 70 millones de jóvenes desempleados en todo el mundo, medio millón más que el año anterior. Además, se calcula que alrededor de 156 millones de jóvenes ocupados, o sea, el 37,7 % de los trabajadores jóvenes, vivían en una situación de pobreza extrema (con menos de 1,9 dólares por día) o moderada (entre 1,9 y 3,1 dólares por día).

Además, si se analizan los datos históricos, aparece una tendencia en los últimos 25 años de índices de desempleo juvenil entre el 12 y el 14 % del total del colectivo, el doble que para el desempleo general.

Gráfico 2. Desempleo juvenil. Total



La cuestión fundamental es corregir la tendencia del desempleo juvenil para los próximos años, en los que se espera que mantenga niveles altos en términos globales, a pesar de continuar su tendencia a la baja, teniendo en cuenta, además, que los índices de desempleo juveniles de las mujeres siempre están 2 puntos por encima de la media.

Sin perjuicio de este descenso, se comprueban diferencias en cuanto a la evolución del desempleo juvenil si se analizan los países en los dos grupos típicos de estudio: países emergentes y en desarrollo.

La tasa de desempleo de los jóvenes en los países emergentes ha pasado de un nivel de 13,3 % en 2015 hasta alcanzar el 13,6 % en 2016 y el 13,7 % en 2017, lo que supone un aumento de 600.000 jóvenes desempleados en comparación con 2015.

En cambio, en los países en desarrollo, los datos van desde el 9,4 % en 2015, con un ascenso al 9,5 % en 2016 y un retroceso hasta el 9,4 % en 2017. Sin embargo, dada la creciente cohorte de jóvenes que ingresan al mercado de trabajo anualmente, el número de jóvenes desempleados ha aumentado en medio millón entre los años 2015 y 2017.

Ahora bien, el hecho de que las tasas de desempleo juvenil en los países emergentes y en desarrollo sean más bajas que las tasas correspondientes en los países desarrollados no supone que las condiciones del mercado de trabajo sean más favorables en estas regiones. El significado es radicalmente diferente, ya que los jóvenes de estos países deben trabajar con mayor frecuencia en trabajos de peor calidad y con menor remuneración, para poder conseguir las necesidades básicas de la vida para ellos y para sus familias (OIT, 2015).

Por tanto, el desafío fundamental en estos países es mejorar el trabajo disponible para la mayoría de los jóvenes que ya están trabajando, pero están subempleados o en trabajos informales. Así, las estimaciones disponibles apuntan que en los próximos años más del 40 % de la población activa mundial va a estar desempleada o vivir en situaciones de pobreza a pesar de tener empleo.

Además, también hay que tener en cuenta que los periodos de desempleo de los trabajadores jóvenes son cada vez más largos, sobre todo en los países desarrollados. Por ejemplo, en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), más de dos de cada diez jóvenes en situación de desempleo en 2017 lo estaban desde hacía por lo menos 1 año, siendo en los países de la Unión Europea (UE-28), casi un tercio de los jóvenes (Eurofound, 2017).

Esta realidad tiene efectos adversos a largo plazo, especialmente en la disminución de la empleabilidad y el deterioro de las competencias que dificultan la posibilidad de obtener la experiencia pertinente en el mercado de trabajo y generan cada vez más desaliento, sobre todo entre los jóvenes que buscan su primer empleo, además de en la capacidad de obtener ingresos en un futuro, como en la productividad y el crecimiento económico agregados.

2. El desempleo juvenil en Europa y los datos de España

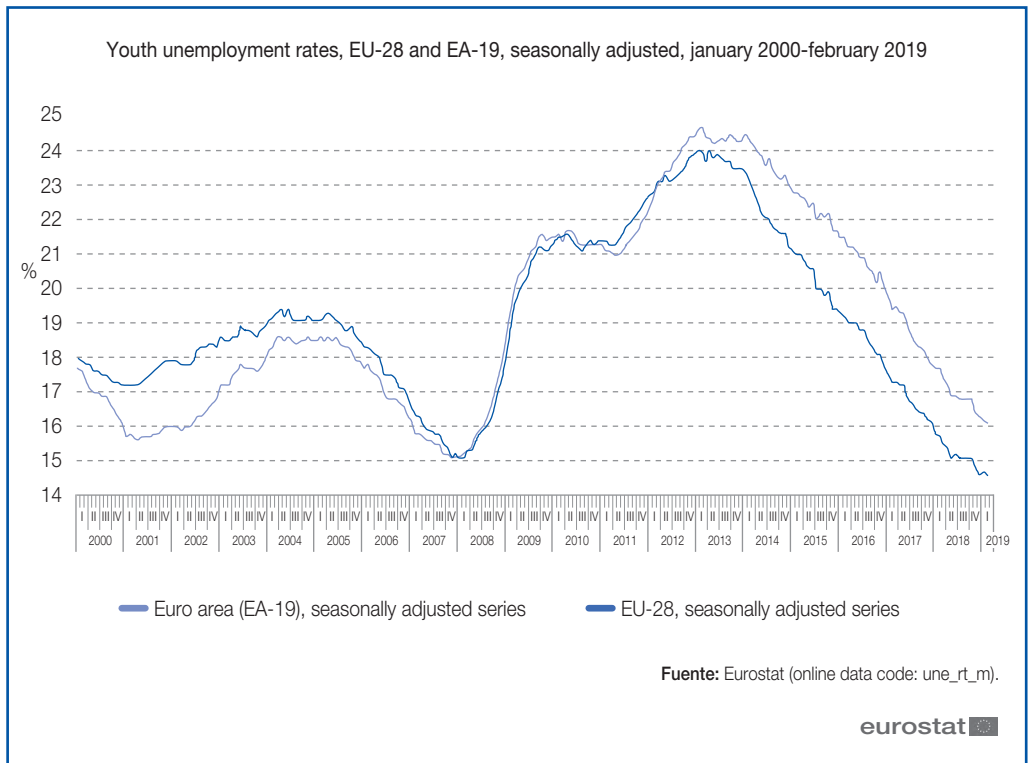
La misma problemática se observa en los jóvenes europeos. Según datos de la OCDE correspondientes a febrero de 2019, 3,3 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE-28, de los cuales 2,3 millones se encontraban en la zona euro, siendo la tasa de desempleo juvenil del 14,6 % en comparación con el 15,7 % en febrero de 2018¹ y habiendo disminuido en 222.000 personas. Todo ello, teniendo en cuenta que

¹ <<https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm>>.

estos datos habían tenido un máximo en 2013 del 24 %. En cuanto a los jóvenes sin ocupación y que no cursan estudios (ninis), han pasado del 13,2 % en 2012 al 10,2 % en el cuarto trimestre de 2018.

En cuanto a la evolución en los últimos años, la media de la UE-28 se inicia en el año 2000 con un 19,8 %, que se mantiene hasta principios de 2005 cuando empieza a descender hasta alcanzar en abril de 2008 el 15 %, porcentaje menor de la serie (2000-2017). A partir de este momento, comienza a ascender alcanzando el 20,1 % (marzo de 2009), el 22,3 % (febrero de 2010) y 24,9 % (febrero de 2012, porcentaje máximo de la serie). Desde este punto, comienza un descenso que se sitúa en el 14,6 % (febrero de 2019).

Gráfico 3. Porcentaje de desempleo juvenil



La evolución de los datos, tanto en la media de la UE, como en diferentes países, está siendo de clara reducción del desempleo juvenil. Concretamente, con datos de febrero de 2019, las tasas más bajas se encuentran en Alemania (5,6 %), República Checa (6 %) y los Países Bajos (6,4 %), mientras que las más altas se registraron en Grecia (39,5 %, diciembre de 2018), Italia (32,8 %) y España (32,4 %).

Cuadro 1. Evolución de desempleo juvenil por países

	UE-28	Alemania	Grecia	España	Francia	Italia	Países Bajos	Gran Bretaña	Estados Unidos	Japón
2013	23,7%	7,8%	58,3%	55,5%	24,9%	40%	13,2%	20,7%	15,5%	6,8%
2014	22,2%	7,7%	52,4%	53,2%	24,2%	42,7%	12,7%	16,9%	13,4%	6,3%
2015	21,9%	6,4%	46,2%	46,2%	25,9%	39,9%	11,1%	13,1%	10,4%	4,9%
2016	18,7%	7%	47,4%	44,5%	24,6%	37,8%	10,8%	13%	10,4%	5,2%
2017	16,9%	6,8%	43,6%	38,7%	22,3%	34,8%	8,8%	12,1%	9,2%	4,7%
2018	14,6%	6,2%	39,8%	34,3%	20,7%	32,2%	7,2%	11,3%	8,9%	3,4%

Fuente: Eurostat. Unemployment statistics.

Similar situación se observa con el desempleo juvenil en España, con algunos aspectos que muestran una especial preocupación por su larga tradición².

Según datos de la Encuesta de población activa, primer trimestre de 2019, las personas jóvenes (entre 16 y 24 años) son el 6,4 % del total de la población activa y, en cuanto a porcentaje de desempleados, el grupo de 16 a 19 años representa el 3,7 %, mientras que el colectivo de 20 a 24 años es del 11,5 %, siendo en ambos casos el porcentaje menor para las mujeres (en el primer grupo, 3,5 % frente al 3,9 % y, en relación con el segundo grupo, 10,6 % frente al 12,5 %). Además, la incidencia del paro de larga duración entre los jóvenes es menor que en los adultos y ha descendido en el último año en 3,6 puntos.

El porcentaje de asalariados jóvenes es del 5,7 % del total, de estos solo el 5,72 % tienen un contrato indefinido y mantienen una incidencia de la involuntariedad del tiempo parcial inferior a la que presenta el conjunto de la población.

Finalmente, en relación con la tasa de ninis, si bien el número mayor se registró en el tercer trimestre de 2009, cuando se alcanzaron los 1,9 millones, en el último periodo, su número descendió un 6,1 % hasta los 1,03 millones. Además, hay que tener en cuenta que, si antes de la crisis económica se registraban más mujeres ninis que hombres, durante la crisis se invirtió, y desde entonces vuelven a ser las mujeres las más numerosas.

² <<http://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercado-trabajo-estatal-jovenes.html>>.

3. ¿Cuáles son las causas de estos altos índices de desempleo juvenil?

Las causas de la situación de desempleo juvenil en España han de buscarse tanto en las deficiencias del sistema educativo como del mercado de trabajo, así como en la relación entre ambos. El desajuste entre las oportunidades laborales y las competencias de mano de obra juvenil ha dificultado su incorporación al mercado de trabajo, agravada por el alto porcentaje de abandono escolar temprano y de jóvenes españoles sin empleo que no cursan educación ni formación alguna.

Las cifras de abandono de la educación o la formación en España duplican las de la media de la UE, problema que existe desde hace tiempo, pese a su tendencia a la baja en los últimos años (se ha pasado del 32 % en 2008 al 19 % en la actualidad, pero aún sigue siendo muy superior a la media de la UE, que escasamente supera el 10 %). Además, España presenta un estancamiento en relación con la generación de capital humano básico en comparación con la inmensa mayoría de países de la UE, ya que el 35 % de jóvenes entre 25 y 34 años no alcanza el nivel de educación secundaria superior, que es el nivel de formación con interés creciente para el mercado de empleo.

De la misma manera, puede observarse una elevada polarización de la educación en España asociada a la reducida apuesta de los jóvenes españoles por la formación técnica y vocacional que se adquiere a través de la formación profesional. Esta realidad se traduce en el mercado laboral en una falta de oferta de perfiles técnicos de menor cualificación, que a su vez provoca que sean las personas con estudios universitarios las que acepten esos puestos de trabajo para los que están sobrecualificados, lo que produce niveles de frustración laboral a medio plazo.

La inadecuación de las cualificaciones en España, según datos de la OCDE, sigue siendo alta y hay considerables desequilibrios en lo relativo a las capacidades. En 2015, el 41,2 % de la población se encuentra trabajando en puestos inadecuados desde el punto de vista de las cualificaciones adquiridas, mientras que en la UE esta proporción es del 33,5 %. La inadecuación es superior porque el diferencial con Europa es mayor en el caso de la sobrecualificación, mientras que la proporción de trabajadores infracualificados es similar. Además, en España, un 33,7 % ocupaban puestos de trabajo inadecuados, proporción que es similar a la de los trabajadores europeos³.

Para intentar resolver este tema, la propia OCDE sugiere una serie de políticas para evitar la inadecuación de las capacidades, que aborden la inversión y el desarrollo de las capacidades, entre las que destacan el aprendizaje en el propio trabajo, así como la implicación

³ <<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MISMATCH>>.

de las empresas en la formación profesional dual (OECD, 2017). En el ámbito de la UE, este problema trata de ser resuelto por medio del Programa de garantía juvenil.

Ante esta realidad, la formación es la mejor alternativa para hacer frente a este grave problema del desempleo juvenil⁴. Si se analizan los modelos más efectivos para incrementar la empleabilidad de los jóvenes y reducir sus tasas de paro, destacan los modelos compuestos escuela-empresa, frente a los centrados preferentemente en la escuela. De esta manera, la formación en el lugar de trabajo afecta al acompañamiento y a la transmisión de conocimiento, teniendo esta alternancia un carácter integrador (OECD, 2015).

Resulta fundamental facilitar la transición de la educación al empleo garantizando alternativas para evitar el abandono escolar temprano, promover la excelencia educativa en la formación profesional, potenciar la formación profesional dual (OECD, 2018a), establecer un programa nacional de información y orientación profesional integral, intensificar los vínculos entre educación y empresa especialmente en el ámbito de la formación profesional⁵, incrementar la reputación social de este tipo de estudios⁶, así como apostar por el aprendizaje permanente (objetivo número 4. Educación de calidad. Objetivos de desarrollo sostenible. Agenda 2030⁷).

4. De la formación profesional a la formación profesional dual

Determinar el origen de la formación profesional es muy difícil, pero existe una idea común de situar estos inicios a raíz de la Revolución Industrial en el siglo XIX, como origen de los actuales sistemas (Greinert, 2004, p. 20). En aquellos momentos se pueden identificar tres modelos diferentes: el mercado liberal del modelo inglés (la organización la determinaba el mercado, el coste lo asumía quien recibía la formación y no existían mecanismos de supervisión), el modelo francés de regulación por el Estado (la organización la determinaba el Estado, que a su vez supervisaba y recaudaba fondos con los que pagaba dicha formación) y el modelo corporativo y dual alemán (la organización la determinaban las cámaras de comercio realizándose una formación alterna y por medio de una financiación esencialmente asumida por las empresas). En general, se trataba de dar solución a las necesidades

⁴ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Refuerzo de la identidad europea a través de la educación y la cultura. Contribución de la Comisión Europea a la reunión de dirigentes en Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017.

⁵ Este es uno de los objetivos del Marco estratégico Educación y Formación 2020.

⁶ Fundae. (2018). *Cedefop opinion survey on vocational education and training in Europe: Spain*. Cedefop ReferNet thematic perspectives series.

⁷ <<https://www.agenda2030.gob.es/es/objetivos/objetivo-4-educacion-de-calidad>>.

del nuevo sistema industrial con la aparición de las máquinas en un contexto donde los trabajadores tenían un nivel de educación general y de profesionalización muy elemental.

En España, este proceso de implantación de la formación profesional fue mucho más lento, ya que los principales focos de industrialización aparecieron mucho más tarde (ya en el siglo XX, como, por ejemplo, la Escuela del Trabajo de Barcelona, fundada en 1913⁸) y de una manera muy autosuficiente, con carácter privado y benévolo, ya que los avatares políticos y sociales de aquella época no permitieron ningún tipo de estructura formal (De Madariaga, 1933, pp. 18-20 y 30-32; Gómez, 1992; Novo, 1933, p. 23).

Las primeras regulaciones surgen con el Estatuto de la Enseñanza Industrial (1924), que tenía por objeto «la formación del personal obrero, de los jefes de taller y de fábrica y de técnicos, directores e ingenieros para la industria fabril y manufacturera y para toda clase de instalaciones mecánicas, químicas y eléctricas», así como el Estatuto de Formación Profesional (1928) (Rico, 2013).

Sin embargo, y sin perjuicio de la promulgación de la Ley de 16 de julio de 1949, de bases de Enseñanza Media y Profesional (Lorenzo, 1998), no será hasta la Ley de 20 de julio de 1955, sobre «Formación Profesional Industrial», que pretendía «la adecuada preparación del trabajador cualificado en las diversas actividades laborales de la industria», cuando aparezca el primer diseño completo (Martínez, 2015, pp. 107-111).

Posteriormente, por medio del Plan de desarrollo económico y social, aprobado por la Ley 194/1963, de 28 de diciembre⁹, se procedió a una modernización del sistema, estructurada en una formación larga, práctica, que combinaba materias técnicas con temas generales de desarrollo personal y que fue valorada muy positivamente tanto por las empresas como por los propios trabajadores.

En aplicación de los diferentes planes de desarrollo, se propuso una reforma educativa, que también afectó a la formación profesional, por medio de la Ley general de educación de 1970, incorporando los planteamientos del Libro Blanco de 1969 (Riaz, 1969, pp. 268 y ss.; Vega, 1997), y, especialmente, el Decreto 995/1974, de 14 de marzo, sobre ordenación de la formación profesional (Grande, 1997; Merino, 2005). Este sistema tenía como objetivo preparar a los jóvenes que salían de diferentes niveles del sistema educativo para incorporarse al mercado de trabajo con una formación especializada y adaptada a las necesidades de las empresas. Sin embargo, el resultado, por diversos motivos, fue negativo y tuvo como principal efecto el desprestigio de este sistema (Homs, 2008, p. 23).

⁸ <<http://www.escoladeltreball.org/es/escola/aspectes-historics>>. Vid. Alberdi y Giralt (1980), Lozano (2007, pp. 133-134) y Novo (1933, p. 23). Sobre la evolución en un periodo más dilatado, *vid.* Fernández y González (1975).

⁹ <<http://www.educacionyfp.gob.es/revista-de-educacion/dam/jcr:d61b34a4-3a24-4615-8877-1bbacae07e12/1963re158ensenanza-pdf.pdf>>.

La Ley orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de ordenación general del sistema educativo (LOGSE), supuso una profunda reforma estableciendo pasarelas entre la educación general y el mercado de trabajo (Prats y Raventós, 2005), integrando la formación profesional en los institutos de educación secundaria o introduciendo las prácticas en empresas como contenido obligatorio para todos los ciclos formativos.

Posteriormente, la Ley orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación (LOE), introdujo escasas modificaciones en relación con los ciclos formativos, así como en su acceso, sin titulación de referencia; si bien estableció que el currículo de las enseñanzas de formación profesional incluyera una fase de formación práctica en los centros de trabajo.

Finalmente, la Ley orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (LOMCE), ha incorporado la formación profesional básica como un nivel que sustituye a los programas de cualificación profesional inicial regulados en la LOE, pero con una titulación propia, y permite el acceso a los ciclos formativos de grado medio (Sarceda, Santos y Sanjuán, 2017).

5. La estructura actual de la formación profesional en España

El sistema de formación profesional está regulado en la Ley orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional, que define el Sistema nacional de cualificaciones y formación profesional como el:

[...] conjunto de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de la formación profesional, a través del Catálogo nacional de cualificaciones profesionales, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales, de forma que se favorezca el desarrollo profesional y social de las personas y se cubran las necesidades del sistema productivo, [...] [cuyo principal objetivo es] promover y desarrollar la integración de las ofertas de la formación profesional, a través de un Catálogo nacional de cualificaciones profesionales, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales.

Los 150 ciclos formativos actuales están organizados en 26 familias profesionales desarrolladas por el Catálogo nacional de cualificaciones profesionales, regulado por el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, siendo el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) responsable de definir, elaborar y mantener actualizado este catálogo, así como el Catálogo modular de formación profesional¹⁰.

¹⁰ Sobre los sistemas de formación profesional en los distintos países de la UE, *vid.* <<http://mavoieproeurope.onisep.fr/la-voie-pro-en-europe/>>.

A pesar de esta aparente extensión, en la actualidad es precisa una actualización de las cualificaciones profesionales adecuándolas a las necesidades de las empresas, ya que existen sectores y subsectores económicos que no encuentran entre las opciones actuales unos contenidos que sean asimilables a la formación requerida para trabajar, ni la presente ni la que se precisará en un futuro inmediato, que necesariamente ha de responder a la digitalización y automatización de procesos¹¹.

Precisamente, con la finalidad de evitar estas disfunciones, son diversos los países de la UE que realizan informes anuales sobre estas necesidades (Alemania, Dinamarca o Suiza) e incluso en algunos (Noruega, Países Bajos o Austria) tienen organismos específicos.

Este sistema ha sido desarrollado por medio de dos normas que regulan los dos subsectores:

- Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.
- Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

En concreto, el subsistema de formación profesional del sistema educativo se compone de tres tipos de ciclos formativos de formación profesional (Echeverría y Martínez, 2019):

- Básicos: dan lugar a la obtención del título de profesional básico correspondiente y son enseñanzas de oferta obligatoria y gratuita.
- Grado medio: dan lugar a la obtención de una titulación de técnico de la profesión correspondiente y están integrados en la educación secundaria posobligatoria.
- Grado superior: dan lugar a la obtención de una titulación de técnico superior y están encuadrados dentro de la educación superior no universitaria.

Los contenidos curriculares de estos ciclos formativos están estructurados en dos tipos de módulos:

- Módulos profesionales teórico-prácticos: desarrollan una serie de competencias profesionales que han sido definidas en relación con determinados puestos de trabajo.

¹¹ Decisión (UE) 2018/646 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de abril de 2018, relativa a un marco común para prestar mejores servicios en materia de capacidades y cualificaciones (Europass) y por la que se deroga la Decisión 2241/2004/CE (texto pertinente a efectos del EEE).

- Módulos formativos prácticos: se suelen realizar mediante prácticas en una empresa.

Esto significa que todos los currículos de los ciclos formativos incluyen un módulo profesional de formación en centros de trabajo (FCT), cuya superación es requisito imprescindible para obtener el título, aunque puede solicitarse su exención si el alumnado acredita una experiencia laboral mínima de 1 año relacionada con el ciclo formativo en el que esté matriculado.

Este módulo tiene carácter formativo, por lo que no supone una relación laboral, es necesaria la firma de un acuerdo de colaboración entre el centro educativo y la entidad colaboradora, debe cursarse una vez alcanzada la evaluación positiva en todos los módulos profesionales realizados en el centro educativo y supone un 25 % del tiempo de enseñanza de dicho ciclo.

La duración del módulo depende de cada ciclo, siendo de 240 horas en el caso de formación profesional básica y de 400 horas, como regla general, tanto en grado medio como en grado superior, en cuyo caso se desarrollan en el primer semestre del año del segundo curso escolar, generalmente entre marzo y junio. La jornada diaria en el centro de trabajo debe ser igual o cercana al horario laboral de la empresa y debe realizarse atendiendo al calendario laboral vigente en la misma.

Las condiciones económicas dependen de cada comunidad autónoma¹², siendo cubierto por un seguro de responsabilidad civil y accidentes suscrito por cada Administración educativa a tal efecto, aunque lo más común es una ayuda económica del transporte para el alumno.

La evaluación de este módulo tiene por objeto determinar que el alumno ha adquirido la competencia general del título, a partir de la superación de los resultados de aprendizaje del módulo y la realiza el profesor que ha llevado a cabo el seguimiento con la colaboración del tutor designado por la empresa.

En todo caso, este módulo se puede realizar en cualquier país de la UE por medio de convenios regulados por las Administraciones autonómicas y sus centros educativos y dentro del marco del Servicio Español para la Internalización de la Educación (SEPIE) a través del programa Erasmus+¹³, que está dentro de la Movilidad de las personas por motivos de aprendizaje (KA1)¹⁴.

¹² <<http://todofp.es/sobre-fp/empleadores/formacion-centros-trabajo/webs-fct-ccaa.html>>.

¹³ <<http://sepie.es/formacion-profesional/index.html>>.

¹⁴ <<http://todofp.es/orientacion-profesional/itinerarios-formativos-profesionales/movilidad/programas/oportunidades-estudiantes-becarios-aprendices.html>>.

De hecho, según la Recomendación del Consejo de 15 de marzo de 2018, relativa al Marco europeo para una formación de aprendices de calidad y eficaz (2018/C153/01), una parte sustancial de la formación de aprendiz, es decir, al menos la mitad de ella, debería realizarse en el lugar de trabajo con, si fuera posible, la oportunidad de adquirir parte de esa experiencia profesional en el extranjero.

6. El modelo actual de formación profesional dual en España

La primera regulación de la formación profesional dual en España, intentando establecer un sistema similar a los existentes en diversos países de la UE, aparece en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, en el que se define este concepto como el conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo (Sotomayor, 2017).

En este concepto se incluyen tanto la actividad formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje, como los proyectos desarrollados en el ámbito del sistema educativo, de manera que se garantiza a los jóvenes trabajadores una cualificación y/o competencia profesional que es objeto de acreditación oficial mediante un título de formación profesional (Ministerio de Educación y Formación Profesional) o un certificado de profesionalidad o acreditación parcial acumulable (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social).

Este sistema es una clara apuesta por solucionar, a corto y medio plazo, dos graves problemas de la sociedad en España: la elevada tasa de desempleo juvenil y el abandono escolar temprano¹⁵. Para conseguir estos objetivos, la formación profesional dual tiene que ser atractiva para todos los agentes implicados y regularse de manera clara y flexible, teniendo en cuenta que la gran parte del tejido productivo en nuestro país está formado por pymes¹⁶.

Esta formación se puede impartir en alguna de las siguientes modalidades¹⁷:

- Formación exclusiva en centro formativo. Compatibiliza y alterna la formación que se adquiere en el centro de formación y la actividad laboral que se lleva a cabo en la empresa.

¹⁵ Sobre las ventajas de cursar este tipo de formación, *vid.* Bentolila, Cabrales y Jansen (s. f.).

¹⁶ Con la finalidad de resolver estos problemas, *vid.* <<https://www.camara.es/formacion-y-empleo/programa-de-formacion-profesional-dual-en-la-empresa>>.

¹⁷ <<https://fundacion.atresmedia.com/documents/2018/11/15/43EAB5B8-F281-4F64-A7BB-ADEC9BB77809/claves-fp-dual-centros.pdf>>.

- Formación con participación de la empresa. Las empresas facilitan a los centros de formación los espacios, las instalaciones o los expertos para impartir total o parcialmente determinados módulos profesionales o módulos formativos.
- Formación en empresa autorizada o acreditada y en centro de formación. La impartición de determinados módulos profesionales o módulos formativos se realiza en la empresa, complementariamente a los que se impartan en el centro de formación.
- Formación compartida entre el centro de formación y la empresa. Coparticipan en distinta proporción en los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación. La empresa debe disponer de autorización de la Administración educativa y/o de la acreditación de la Administración laboral correspondiente para impartir este tipo de formación, y estar adscrita al centro con el que comparta la formación.
- Formación exclusiva en la empresa. La formación se imparte en su totalidad en la empresa.

En Europa, la formación profesional dual cuenta con una larga e intensa tradición e implantación en países como Alemania¹⁸, Austria¹⁹, Dinamarca²⁰, Países Bajos²¹ y Suiza²², donde entre el 40 % y el 70 % de los jóvenes optan por esta vía de transición al mercado laboral²³.

En el siguiente cuadro se muestra una comparación de los principales elementos que configuran la formación profesional dual en Alemania, Dinamarca, Holanda y Suiza²⁴.

¹⁸ <<https://www.bmbf.de/en/the-german-vocational-training-system-2129.html>>.

¹⁹ <https://www.dualvet.eu/docs/productos/1_The%20Dual%20VET%20system.pdf>.

²⁰ <<http://eng.uvm.dk/upper-secondary-education/vocational-education-and-training-in-denmark>>.

²¹ <<https://www.nuffic.nl/en/subjects/vocational-education-and-training/>>.

²² <<https://swisseducation.educa.ch/en/vocational-education-and-training-0>>.

²³ Sobre los orígenes de esta formación, que los autores sitúan en Alemania entre 1800 y 1850, *vid.* Gessler y Peters (2017).

²⁴ *Vid.* un estudio más detallado realizado por la Fundación Bertelsmann en <<https://www.alianzafpdual.es/fp-dual-en-otros-paises>>. Otro estudio realizado por Pin, Roig, Susaeta y Apascaritei (2014) en <<https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0362.pdf>>.



Cuadro 2. Modelos comparados de formación dual

	Alemania	Dinamarca	Holanda	Suiza
Duración	2 a 3,5 años	3 a 3,5 años	0,5 a 4 años (depende del nivel de especialización)	3 a 4 años
Tiempo de formación en la empresa	70% del ciclo formativo	Dos itinerarios: entre 50-70% de la formación o la totalidad de la formación	Dos tipos: enseñanza en la escuela: entre 29-59% de la formación, o en el centro de trabajo: mínimo 60%	75% del ciclo formativo
Instrumento de formalización	Contrato específico dual expedido y registrado por las cámaras de comercio	Contrato específico dual entre empresa y aprendiz	Contrato específico dual entre empresa y aprendiz	Contrato específico dual aprobado por las autoridades cantonales (regionales)
Salario	Entre 400-1.000 € mensuales (según profesión)	Entre 40-80% del salario mínimo danés	Definido por contrato, pactado entre la empresa y el aprendiz	Entre 1.000-1.500 € mensuales
Formación del tutor	Formación específica acreditada por las cámaras de comercio	Formación específica acreditada por los comités comerciales locales	Formación específica acreditada por los centros de expertos sectoriales de I+D públicos (KBB)	Formación específica acreditada por el Instituto Federal Universitario de Formación Profesional (IFFP)
Gobernanza	Cámaras de comercio: definen, supervisan y controlan la formación dual (contratos de aprendizaje, calidad de la enseñanza en las empresas, examen final de alumnos, expedición del título, etc.) Instituto Federal de Formación Profesional (BIBB): establece las condiciones, marcos legales y los recursos materiales y económicos. Interlocutores sociales: asesoran y negocian la retribución del aprendiz. Länder (regiones): elaboran borradores legislativos, proporcionan recursos materiales y supervisan a las cámaras	Comités comerciales locales: determinan la duración, la estructura, el contenido, etc. Consejo local: asesora y gestiona los programas formativos	Centros KBB: compuestos por empresarios, representantes de los trabajadores, en el ámbito de una rama productiva concreta. Son el nexo de unión entre la planificación educativa y el mercado de trabajo. Controlan la calidad y la mejora continua	IFFP: se ocupa de la capacitación y formación continua de los profesores, así como de impulsar la investigación y la innovación en el ámbito de la formación profesional. Agencia SERFI: es la encargada de investigar e innovar en la formación profesional. Organizaciones del mundo laboral. Cantones (regiones): en cada cantón existe una oficina de formación profesional que estimula la creación de puestos de aprendizaje y facilita el contacto entre alumno y empresa

Fuente: elaboración propia.

El establecimiento de la formación profesional dual, como modalidad educativa, en la oferta de las enseñanzas de formación profesional, depende de cada comunidad autónoma y la normativa estatal deja mucho margen de maniobra a las mismas. Esta realidad ha supuesto que en la práctica exista una gran disparidad en la implantación en los diferentes territorios²⁵, con importantes diferencias y una gran desigualdad, determinando una mayor ineficiencia del sistema. Tal es el caso, por ejemplo, del tratamiento de la estructura de las prácticas, de forma que pueden desarrollarse en alternancia con la formación teórica o concentrarse durante un periodo único, o el hecho de que se puedan realizar en una sola empresa o rotar por varias empresas, o del uso del contrato o de la beca²⁶.

En cambio, en países de clara organización federal, como Suiza o Alemania, existe un único marco regulatorio, y, en este último país, el Instituto Federal de Formación Profesional depende del Ministerio de Educación, aunque están representados de manera equitativa los diferentes niveles de la Administración, así como empresas y sindicatos.

Los datos que existen sobre la formación profesional dual en España corresponden al curso 2016-2017 y permiten constatar una evolución general favorable, pero con crecimientos desiguales entre las comunidades autónomas, que pueden ser debidos, entre otras causas, a las diferentes regulaciones y peculiaridades de los proyectos formativos o a las características de los territorios, ya que algunos son más rurales, otros más industriales y presentan distintos tipos de empresas²⁷.

En todo caso, como rasgo distintivo, las comunidades autónomas que mejores resultados han obtenido son, por un lado, aquellas que colaboran y cooperan con las empresas, realizando adaptaciones curriculares de los títulos profesionales y desarrollando los programas formativos según las necesidades empresariales, y, por otro lado, las que trabajan de forma conjunta con las consejerías competentes en educación, formación y empleo creando sinergias.

En relación con el alumnado, en 2013, España contaba con 4.292 alumnos en este sistema. Esta cifra experimentó un incremento superior al 100 % durante el año siguiente, alcanzando a 9.801 alumnos y, desde entonces, ha tenido una tendencia creciente en casi todas las comunidades autónomas, salvo en el curso 2015-2016 cuando sufre una leve caída en términos globales y más acusada en algunos territorios. Este significativo aumento supone

²⁵ <<http://todofp.es/sobre-fp/informacion-general/formacion-profesional-dual/proyectos-fp-dual-espana.html>>.

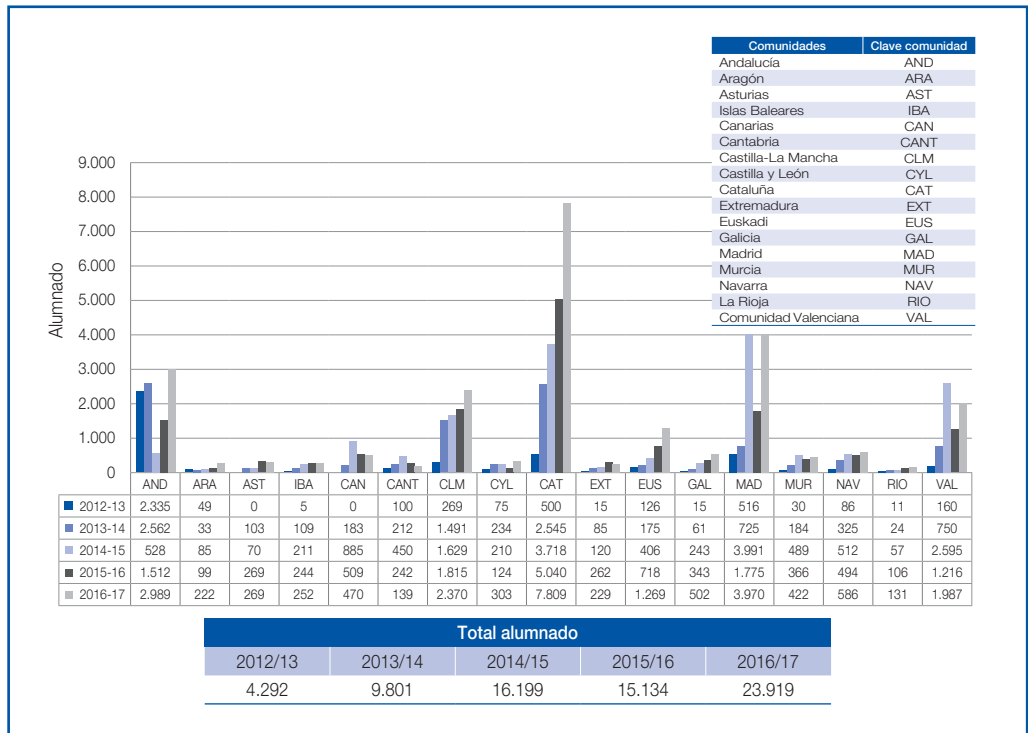
²⁶ Sobre el régimen jurídico de la beca como remuneración, *vid.*, entre otras, Sentencias del Tribunal Supremo (SSTS) de 29 de mayo de 2008 (rec. 4247/2006), 22 de noviembre de 2005 (rec. 4752/2004) y 4 de abril de 2006 (rec. 856/2005).

²⁷ <<http://estadisticas.mecd.gob.es/EducaDynPx/educabase/index.htm?type=pcaxis&path=/Educacion/Alumnado/FP/2016-2017RD/Dual&file=pcaxis&l=s0>>.

que en 5 años se haya multiplicado por más de cinco el número de estudiantes en esta enseñanza dual, alcanzando en 2017 los 23.919 alumnos matriculados.

En datos correspondientes a 2017, de los 23.919 alumnos, el 61,19 % son hombres y el 38,81 % mujeres; el 70,51 % estudian en centros públicos y el 29,49 % en centros privados; y el 2,03 % cursan estudios de formación profesional básica, el 36,45 % son estudiantes de formación profesional de grado medio (63,55 % son hombres y 36,45 % son mujeres) y el 61,52 % restante son estudiantes de grado superior (59,1 % son hombres y 40,9 % son mujeres).

Gráfico 4. Evolución del alumnado en formación profesional dual por comunidades autónomas



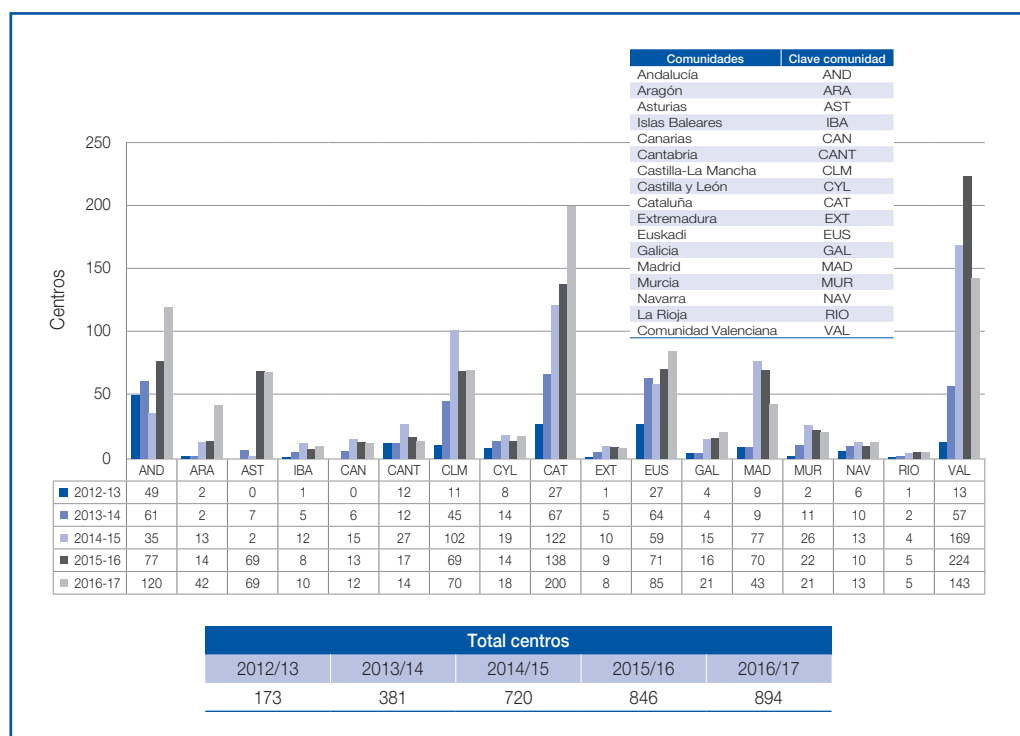
En cuanto a los ciclos formativos cursados, ya sean en grado medio o superior, los alumnos masculinos superan el 90 % en electricidad y electrónica, fabricación mecánica, informática y comunicaciones e instalación y mantenimiento; mientras que las mujeres son muy mayoritarias en imagen personal, sanidad y servicios socioculturales y a la comunidad.

En cuanto a los centros que imparten formación profesional dual, en paralelo al crecimiento del número de matriculados, también aumentó el número de centros, pasando de

173 centros en 2013 a 894 en 2017, distribuidos en todas las comunidades autónomas, de los cuales el 71,82 % son de titularidad pública, frente al 28,18 % de centros privados²⁸.

En 2013, en Canarias y Asturias no se había implantado esta modalidad y en las Islas Baleares, Extremadura y La Rioja tan solo había 1 centro. En el año 2017, Cataluña fue la comunidad autónoma con más centros (200), seguida de la Comunidad Valenciana (143) y Andalucía (120). Comunidades autónomas como Madrid, Castilla-La Mancha y Murcia han experimentado una disminución en el número de centros en los últimos cursos.

Gráfico 5. Evolución de centros que participan en formación profesional dual por comunidades autónomas

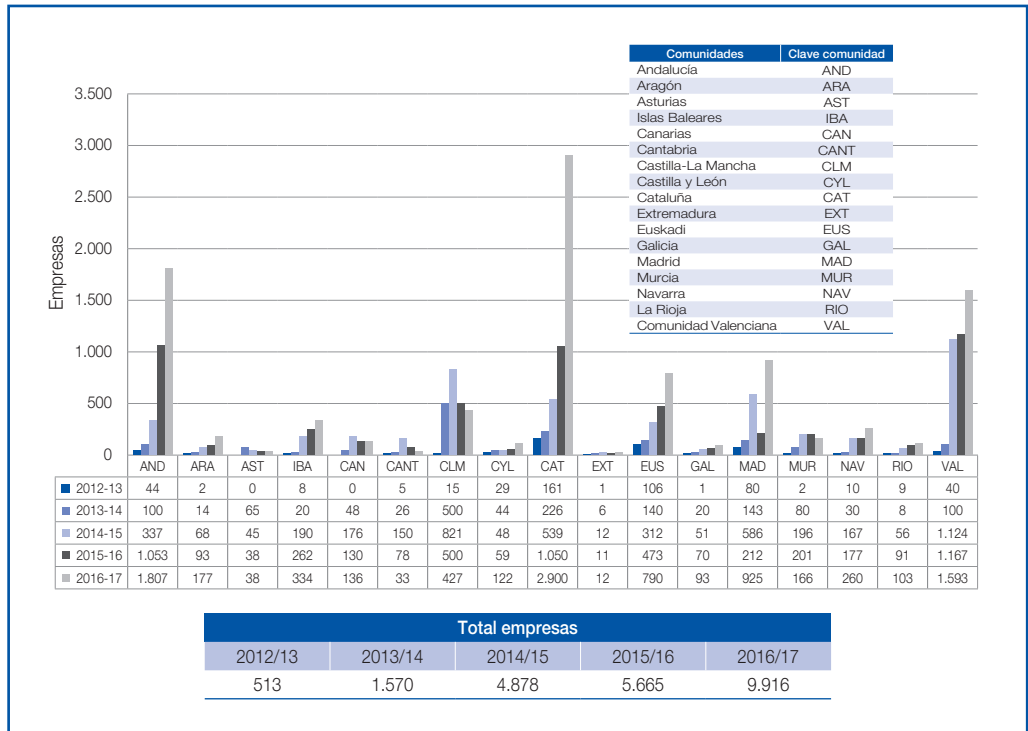


Finalmente, en relación con las empresas participantes en este sistema, varían en función de las comunidades, de los centros implicados y de los proyectos formativos, pero su número ha crecido durante los últimos años, pasando de 513 empresas en el año 2013 a 9.916 empresas en 2017.

²⁸ Sobre la perspectiva de los profesionales en este tema, *vid.* Marhuenda, Chisvert y Palomares (2016). Igualmente, Pineda, Ciraso y Arnau (2019).

Pese a que la mayoría de las comunidades autónomas experimentan un aumento, siendo destacable en Cataluña, Andalucía y Comunidad Valenciana, en algunas como Asturias, Canarias, Cantabria, Castilla-La Mancha o Murcia se registra un descenso en el número de empresas en 2016 y 2017.

Gráfico 6. Evolución de empresas que participan en formación profesional dual por comunidades autónomas



7. El contrato para la formación y aprendizaje como elemento de laboralización

El contrato para la formación y el aprendizaje se puede celebrar con trabajadores que cumplan con los siguientes requisitos objetivos y subjetivos exigidos por la normativa laboral, teniendo en cuenta que desde 2012 no existe número máximo de estos contratos que pueden celebrarse en una empresa²⁹, por lo que por convenio colectivo no se puede

²⁹ Sobre este tema, *vid.*, entre otros, Apilluelo (2014, p. 105), Cabeza (2011, pp. 15 y ss.) y Gómez-Millán (2013, pp. 137 y ss.).

establecer una limitación, pero sí puede regularse la exclusión de determinados puestos de trabajo para esta modalidad, siempre y cuando esté justificada³⁰.

En primer lugar, en relación con la edad, han de ser mayores de 16 y menores de 25 años³¹, aunque este límite máximo de edad no se aplica cuando el contrato se concierta con personas con discapacidad ni en situación de exclusión social, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción. En todo caso, esta regulación no puede ser alterada por convenio colectivo³².

En segundo lugar, han de carecer de la cualificación profesional obtenida y reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo³³ o del sistema educativo requerido, para concertar un contrato en prácticas para el puesto de trabajo u ocupación objeto del contrato³⁴; ahora bien, no se considera fraudulento si la empresa desconocía que el trabajador tenía una determinada titulación³⁵.

Finalmente, han de ser contratados para la ocupación de un puesto de trabajo que no requiera un determinado nivel de cualificación³⁶, pero cuyo desempeño requiera una determinada formación, porque, en caso contrario, este contrato no es el adecuado, por ejemplo,

³⁰ STS de 20 de noviembre de 2018 (rec. 221/2017). *Vid.* el comentario a esta sentencia en Moreno (2019). En el mismo sentido, Sentencia de la Audiencia Nacional 91/2017, de 21 de junio. Igualmente, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Castilla-La Mancha de 9 de mayo de 2014 (rec. 891/2013).

³¹ SSTSJ de Andalucía/Granada de 18 de octubre de 2018 (rec. 416/2018), Andalucía/Sevilla de 23 de noviembre de 2017 (rec. 3574/2016) y Castilla y León/Valladolid de 4 de septiembre de 2001 (rec. 1589/2001).

³² STSJ de la Comunidad Valenciana de 14 de diciembre de 2011 (rec. 2744/2010). *A sensu contrario*, STSJ de Castilla-La Mancha de 24 de enero de 2006 (rec. 1650/2005).

³³ *Vid.* STSJ de Madrid de 23 de mayo de 2016 (rec. 135/2016), en un supuesto de persona adscrita a un programa de inserción laboral para personas desempleadas de larga duración que hayan agotado prestaciones de desempleo. Igualmente, STSJ de Madrid de 9 de marzo de 2000 (rec. 5344/1999). Si ya tenía un certificado, STSJ de Cataluña de 12 de septiembre de 2005 (rec. 4112/2005).

³⁴ Según la STS de 18 de diciembre de 2000 (rec. 456/2000), si se celebra con quien tiene esta titulación y/o conocimientos, el efecto es la conversión en indefinido por fraude de ley. En el mismo sentido, SSTSJ de Asturias de 2 de mayo de 2018 (rec. 69/2018), Extremadura de 10 de octubre de 2017 (rec. 462/2017), Cataluña de 12 de septiembre de 2005 (rec. 4112/2005), País Vasco de 14 de enero de 2003 (rec. 2541/2002), Comunidad Valenciana de 26 de julio de 2002 (rec. 1396/2002) y Castilla y León/Valladolid de 29 de julio de 1996 (rec. 267/1996). Diferente es cuando el trabajador tiene un título que no tiene relación con la actividad a realizar, según la STSJ de Andalucía/Granada de 5 de noviembre de 2000 (rec. 2515/1998).

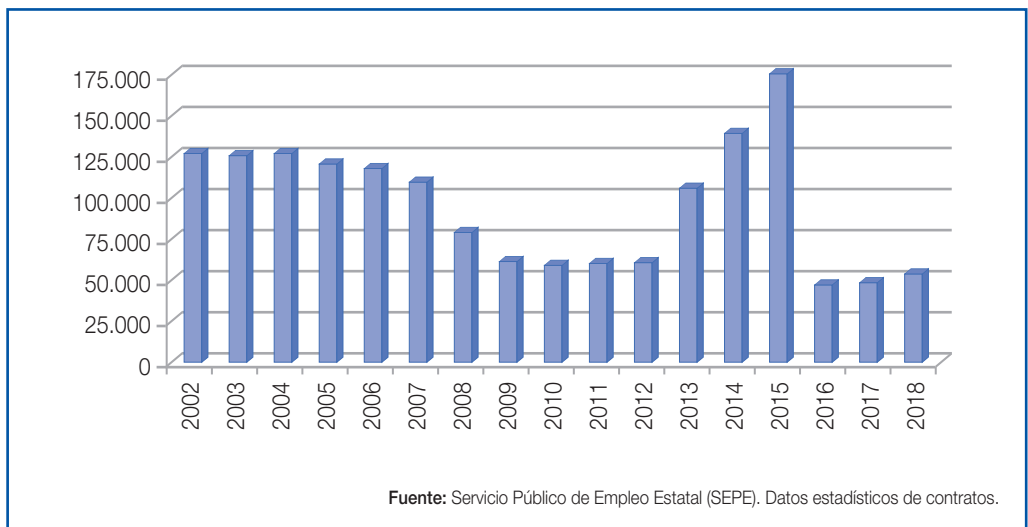
³⁵ STSJ de Madrid de 25 de octubre de 2005 (rec. 3991/2005).

³⁶ SSTSJ de Cataluña de 15 de diciembre de 2009 (rec. 6297/2009), Galicia de 6 de junio de 2008 (rec. 1934/2008), Cataluña de 23 de septiembre de 2004 (rec. 713/2003), Madrid de 19 de noviembre de 1998 (rec. 5918/1998) y Andalucía/Granada de 31 de mayo de 1995 (rec. 111/1995).

cuando el puesto de trabajo consiste en la venta de palomitas, refrescos y golosinas en un cine³⁷ o en actividades de limpieza³⁸.

En cuanto al número de contratos celebrados, se observa que tienen una presencia limitada en relación con el total de contratos, que sufrieron también la crisis económica y que las reformas normativas de los últimos años han tenido efectos muy negativos, aunque se van recuperando.

Gráfico 7. Contratos para la formación y el aprendizaje



Los contratos y los anexos relativos a la actividad formativa deben formalizarse por escrito en los modelos oficiales establecidos por el SEPE³⁹, y debe comunicarse su formalización y finalización al servicio público de empleo correspondiente, en el plazo de 10 días desde la fecha de formalización o finalización.

Estos contratos no pueden celebrarse a tiempo parcial y los trabajadores no pueden realizar horas extraordinarias, ni trabajos nocturnos⁴⁰, ni trabajos a turnos⁴¹. Sin embargo,

³⁷ STSJ de Castilla-La Mancha de 27 de abril de 2006 (rec. 2095/2005).

³⁸ STSJ de Castilla-La Mancha de 23 de noviembre de 2004 (rec. 867/2004).

³⁹ <<https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato.html>>. SSTSJ de Galicia de 2 de abril de 2004 (rec. 1174/2004) y Cataluña de 5 de octubre de 1999 (rec. 390/1998).

⁴⁰ STSJ de Navarra de 20 de enero de 2017 (rec. 562/2016).

⁴¹ STSJ de Galicia de 10 de mayo de 2017 (rec. 277/2017).

hay que tener en cuenta que esto supone una limitación clara en determinados procesos productivos.

Respecto al periodo de prueba, se está a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (ET)⁴²; ahora bien, si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no puede concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración a efectos de antigüedad en la empresa⁴³.

El tiempo de trabajo efectivo, que ha de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no puede ser superior al 75 % durante el primer año, o al 85 % durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o de la jornada máxima legal⁴⁴. Para el cálculo del tiempo dedicado a la actividad formativa, se ha de tomar como referencia la jornada anual, no computándose los días de vacaciones, y se permite concentrar esta actividad en determinados periodos de tiempo, siempre que se haga constar expresamente en el acuerdo para la actividad formativa.

En los supuestos en que la jornada diaria de trabajo incluya tanto tiempo de trabajo efectivo como actividad formativa, los desplazamientos necesarios para asistir al centro de formación deben computar como tiempo de trabajo efectivo no retribuido.

En cuanto a la retribución, es la establecida en convenio colectivo, fijada conforme a lo dispuesto en el ET⁴⁵, y no puede ser, en ningún caso, inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo⁴⁶.

La duración mínima del contrato es de 1 año y la máxima de 3. No obstante, mediante convenio colectivo pueden establecerse distintas duraciones en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a 6 meses, teniendo en cuenta que la estancia de los alumnos en la empresa suele ser inferior al año, ni la máxima superior a 3 años⁴⁷. La empresa debe informar a la representación legal de los trabajadores sobre las prórrogas suscritas.

⁴² STSJ de la Comunidad Valenciana de 1 de diciembre de 2015 (rec. 2817/2015).

⁴³ SSTS de 4 de mayo de 1994 (rec. 3311/1993) y 5 de noviembre de 2014 (rec. 195/2013). Igualmente, SSTSJ de Castilla-La Mancha de 5 de diciembre de 2018 (rec. 1377/2017) y Madrid de 24 de julio de 2017 (rec. 2/2017).

⁴⁴ SSTSJ de Galicia de 20 de enero de 2005 (rec. 5878/2004), País Vasco de 9 de noviembre de 2004 (rec. 2132/2004) y Castilla-La Mancha de 20 de febrero de 2003 (rec. 63/2003).

⁴⁵ Sobre la importancia del salario en este tipo de relaciones, *vid.* OECD (2018b, pp. 59 y ss.).

⁴⁶ SSTSJ de Madrid de 16 de mayo de 2018 (rec. 451/2017), Asturias de 2 de febrero de 2007 (rec. 149/2006), País Vasco de 2 de noviembre de 2005 (rec. 1447/2005) y Galicia de 4 de octubre de 2002 (rec. 4469/2002).

⁴⁷ STS de 11 de abril de 2006 (rec. 22/2003).

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, puede prorrogarse mediante acuerdo de las partes hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a 6 meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder la duración máxima de 3 años⁴⁸.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpen el cómputo de la duración del contrato⁴⁹.

Estos contratos deben considerarse prorrogados tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación, si el trabajador continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera mediado denuncia expresa⁵⁰.

Además, expirada la duración del contrato, el trabajador no puede ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional. Además, no se podrán celebrar estos contratos cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses.

Estos contratos se extinguen por cualquiera de las causas del ET⁵¹. Ahora bien, cuando la causa sea la expiración del tiempo convenido, requiere previa denuncia de alguna de las partes⁵², sin que el trabajador tenga derecho a la indemnización prevista para otros contratos temporales. La parte que formule la denuncia debe notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de 15 días a su terminación. El incumplimiento por la empresa de este plazo da lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

⁴⁸ STSJ de Extremadura de 18 de julio de 1996 (rec. 448/1996).

⁴⁹ En aplicación de anteriores regulaciones, según la STSJ de las Islas Baleares de 1 de octubre de 2010 (rec. 353/2010), la situación de incapacidad temporal no permite la ampliación de la duración.

⁵⁰ STSJ de Andalucía/Granada de 12 de mayo de 2010 (rec. 796/2010).

⁵¹ La STS de 28 de abril de 2010 (rec. 1113/2009) entiende que la incidencia en un contrato de formación:

[...] de la declaración de nulidad de un despido, producido durante la vigencia del contrato, no puede llegar a convertir a aquel en indefinido, ni siquiera a prolongar su duración más allá del momento en que, ajustadamente a su propia naturaleza y a las normas que regulan su extinción debiera darse por concluso.

Vid. STSJ de Asturias de 28 de mayo de 2004 (rec. 4077/2003), en un supuesto de discriminación porque se extinguió el contrato a la trabajadora, que estaba enferma, mientras que al resto de trabajadores en su misma situación se les prorrogaron sus contratos.

⁵² SSTSJ de Madrid de 8 de febrero de 2016 (rec. 726/2015) y 3 de octubre de 2012 (rec. 1361/2012), Galicia de 15 de diciembre de 2005 (rec. 5172/2005) y Murcia de 24 de marzo de 2003 (rec. 358/2003).

Asimismo, hay que tener en cuenta que se presumen celebrados por tiempo indefinido y a jornada completa estos contratos en los siguientes supuestos:

- Cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal⁵³.
- Cuando no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al fijado para el periodo de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.
- Cuando se celebren en fraude de ley, especialmente por temas relacionados con la formación, ya sea por no haberla realizado en absoluto⁵⁴ o por no haber recibido la parte teórica⁵⁵ o la parte práctica⁵⁶. En cambio, otro tipo de situaciones menores no tiene el mismo efecto, por ejemplo, si la formación se impartió, pero a través de un centro a distancia no autorizado⁵⁷, si el incumplimiento fue parcial⁵⁸ o si hubo falta de aprovechamiento por parte del trabajador de la formación puesta a su disposición⁵⁹.

⁵³ El incumplimiento de esta obligación se considera como infracción grave en el orden social, según el artículo 7 del texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social. Sobre estos aspectos formales, *vid.* SSTSJ de Asturias de 27 de julio de 2017 (rec. 1535/2017) y Canarias/Las Palmas de 21 de julio de 2010 (rec. 2312/2009).

⁵⁴ SSTs de 30 de junio de 1998 (rec. 3675/1997) y 31 de mayo de 2007 (rec. 401/2006). Igualmente, SSTSJ de Andalucía/Málaga de 16 de mayo de 2018 (rec. 2339/2017), Canarias/Santa Cruz de Tenerife de 23 de febrero de 2018 (rec. 744/2017), Cataluña de 24 de noviembre de 2017 (rec. 5186/2017), Extremadura de 26 de abril de 2012 (rec. 133/2012), Andalucía/Málaga de 28 de abril de 2005 (rec. 554/2005) y País Vasco de 5 de abril de 2005 (rec. 130/2005). En un supuesto de modalidad a distancia en el que había una mera entrega del material didáctico, sin ningún tipo de seguimiento, SSTSJ del País Vasco de 5 de abril de 2011 (rec. 474/2011), Castilla y León/Valladolid de 29 de octubre de 2008 (rec. 991/2008), Galicia de 18 de octubre de 2005 (rec. 4347/2005), Canarias/Las Palmas de 13 de octubre de 2005 (rec. 270/2005), Andalucía/Sevilla de 24 de junio de 2004 (rec. 1850/2004), Asturias de 26 de marzo de 2004 (rec. 2792/2002) y Cantabria de 19 de febrero de 2003 (rec. 129/2003).

⁵⁵ SSTSJ de Madrid de 28 de octubre de 2015 (rec. 532/2015), Cataluña de 6 de octubre de 2014 (rec. 3857/2014), Comunidad Valenciana de 23 de septiembre de 2014 (rec. 1860/2014), Andalucía/Sevilla de 24 de noviembre de 2009 (rec. 1475/2009) y Andalucía/Granada de 19 de noviembre de 2003 (rec. 1623/2002).

⁵⁶ STS de 19 de febrero de 1996 (rec. 2906/1995). Igualmente, STSJ de Madrid de 27 de marzo de 2006 (rec. 566/2006).

⁵⁷ STS de 10 de febrero de 2003 (rec. 2355/2002).

⁵⁸ SSTSJ de Madrid de 19 de marzo de 2007 (rec. 5899/2006) y Asturias de 29 de septiembre de 2006 (rec. 1941/2006).

⁵⁹ SSTSJ de Galicia de 2 de diciembre de 2005 (rec. 5018/2005), Castilla y León/Valladolid de 18 de octubre de 2004 (rec. 1925/2004) y Cataluña de 18 de febrero de 2003 (rec. 7834/2002).

La empresa puede recabar por escrito, antes de celebrar el contrato, un certificado del servicio público de empleo competente en el que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado mediante un contrato para la formación y el aprendizaje con anterioridad a la contratación que se pretende realizar y la actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato⁶⁰.

El servicio público de empleo competente debe emitirlo en el plazo de 10 días desde la fecha de solicitud. En caso de que en el transcurso de dicho plazo no se emita, la empresa queda exenta de responsabilidad por la celebración del contrato incumpliendo los requisitos de duración máxima del contrato para la misma actividad laboral y ocupación, salvo que hubiera tenido conocimiento, por el trabajador o por otras vías de información suficiente, de que dicha celebración pudiera suponer incurrir en el mencionado incumplimiento.

Finalmente, estos contratos presentan los siguientes incentivos, sin perjuicio de otro tipo de ayudas previstas en las comunidades autónomas.

En primer lugar, en supuestos de contratación inicial, cuando se celebren con un trabajador desempleado, inscrito como demandante de empleo, las empresas tienen derecho, durante toda la vigencia del contrato, a una reducción del 100 % de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 %, en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a esa cifra. La bonificación es del 100 %, siendo el resto del régimen igual, si el trabajador estaba inscrito en el Sistema nacional de garantía juvenil.

En segundo lugar, estos contratos, si se transforman en indefinidos a la finalización de su duración inicial o prorrogada, cualquiera que sea la fecha de celebración, tienen derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año o 1.800 euros/año, si se contrata a una mujer, durante 3 años.

Además, las personas que tengan la condición de beneficiarios de la ayuda económica de acompañamiento a jóvenes inscritos en el Sistema nacional de garantía juvenil que suscriban este contrato pueden percibirla hasta la finalización del contrato al que está vinculada su concesión, según la disposición transitoria octava del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre. Igualmente, pueden percibirla las personas que antes del 1 de enero de 2019 hubieran celebrado este tipo de contratos y, reuniendo los requisitos necesarios, la soliciten a partir de esta fecha.

⁶⁰ SSTSJ de Castilla-La Mancha de 2 de febrero de 2017 (rec. 1693/2016), Comunidad Valenciana de 8 de abril de 2005 (rec. 2987/2004), Madrid de 22 de abril de 2004 (rec. 1851/2004), Castilla y León/Valladolid de 15 de mayo de 2000 (rec. 448/2000) y Comunidad Valenciana de 12 de marzo de 1993 (rec. 1523/1992).

8. Los aspectos formativos en este contrato

La actividad formativa inherente a este contrato, que tiene como objetivo la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia con la actividad laboral retribuida en una empresa, es la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable.

En cuanto a los certificados de profesionalidad, están regulados en el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, desarrollado por la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre, así como en los reglamentos que desarrollan cada uno de ellos, y son el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales en el ámbito de la Administración laboral⁶¹.

El actual sistema de certificaciones presenta importantes rigideces, de manera que muchas empresas no ven reflejadas sus necesidades, teniendo en cuenta que la especificidad de los requerimientos de cada sector se compadece mal con la excesiva horizontalidad del actual sistema de certificados (Homs, 2016, p. 20). Por este motivo, es necesario establecer sistemas ágiles de modificación tanto de contenidos como de duración y de requisitos de instalaciones, ya que el proceso de revisión de estos certificados es excesivamente largo.

Además, ha de ser posible concretar los itinerarios formativos a través de la negociación colectiva, posibilitando como parte de los itinerarios formativos vinculados a cada ocupación la inclusión de formación en competencias clave, especialmente en aquellas ocupaciones que no tienen vinculados certificados de nivel 1 y tiene que resolverse la cuestión relativa a las ocupaciones cuya formación se vincula con certificados cuya duración no llega a cubrir el mínimo de horas exigidas en formación.

Estos certificados presentan un módulo de prácticas que los alumnos han de realizar obligatoriamente para completar la formación en un entorno real de trabajo, cuyo contenido y duración se fija en cada una de las normas de creación de los correspondientes títulos, aunque generalmente tienen una duración de entre 40 y 160 horas, dependiendo del tipo de módulo.

Respecto a la formación complementaria asociada a esos certificados, que solo se incluye en caso de que el certificado no llegue a cubrir las horas estipuladas en el itinerario formativo, se debe incluir la formación vinculada al puesto de trabajo o las circunstancias del mercado, como son la formación en idiomas o competencias digitales. Por otro lado, deben admitirse como formación complementaria las especialidades incluidas en el catálogo de formación de oferta del SEPE⁶².

⁶¹ <<https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/certificados-profesionalidad.html>>.

⁶² <<https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/ofertas-formativas.html>>.

En todo caso, la empresa está obligada a proporcionar al trabajador un trabajo efectivo relacionado con el perfil profesional del título de formación profesional o del certificado de profesionalidad y a garantizar las condiciones que permitan su asistencia a los programas formativos determinados en el acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato⁶³. Por su parte, el trabajador está obligado a prestar el trabajo efectivo y a participar de manera efectiva en la actividad formativa relacionada. Las faltas de puntualidad o de asistencia no justificadas a las actividades formativas pueden ser calificadas como faltas al trabajo⁶⁴.

La actividad formativa debe estar relacionada con la actividad desempeñada en el puesto de trabajo por el trabajador, el cual debe reunir los requisitos de acceso para cursar las enseñanzas de dicha actividad.

Previamente a la formalización del contrato de trabajo, la empresa debe verificar que, para el trabajo efectivo a realizar, existe una actividad formativa relacionada con el mismo que se corresponde con un título de formación profesional o con un certificado de profesionalidad y que puede constituir la actividad formativa inherente al contrato.

Las empresas deben recabar de los servicios públicos de empleo las actuaciones de información y orientación para conocer la oferta de centros de formación disponibles para impartir esta formación.

Los trabajadores están exentos totalmente de realizar el módulo de formación práctica de los certificados de profesionalidad. Cuando la formación inherente se dirija a la obtención de títulos de formación profesional, están exentos total o parcialmente de realizar el módulo profesional de FCT de los títulos de formación profesional. En ambos supuestos, los citados módulos se entienden realizados por el trabajo en alternancia.

Para la exención total del módulo profesional de FCT de los títulos de formación profesional, la duración del contrato inicial y sus prórrogas debe ser como mínimo de 1 año.

La actividad laboral debe estar relacionada con el contenido formativo del módulo de formación práctica del correspondiente certificado de profesionalidad o del módulo de FCT del título que corresponda.

Entre las actividades formativas se puede incluir formación no referida al Catálogo nacional de cualificaciones profesionales, para dar respuesta tanto a las necesidades de los trabajadores como a las de las empresas. Esta formación debe ser autorizada por el servicio público de empleo competente y no se considera como trabajo efectivo.

⁶³ SSTSJ de Andalucía/Sevilla de 19 de julio de 2018 (rec. 2565/2017), Andalucía/Málaga de 13 de septiembre de 2017 (rec. 1043/2017), Madrid de 16 de diciembre de 2015 (rec. 848/2015), Galicia de 16 de abril de 2010 (rec. 4411/2006) y País Vasco de 28 de enero de 2003 (rec. 2851/2002).

⁶⁴ Según la STSJ de Galicia de 6 de abril de 2016 (rec. 456/2016), han de ser graves.

La actividad formativa del contrato ha de ser autorizada previamente a su inicio por el servicio público de empleo competente y, a estos efectos, la empresa debe presentar el correspondiente acuerdo para la actividad formativa⁶⁵. Estas autorizaciones deben ser resueltas en el plazo de 1 mes desde la fecha de presentación del acuerdo para la actividad formativa y la no resolución en dicho plazo legitima a los interesados para entender estimada su solicitud por silencio administrativo.

En este tema, es necesario agilizar estos trámites y acortar el plazo actual para el silencio administrativo positivo, dado que produce disfunciones tanto para las empresas como para los alumnos, que pueden encontrar otras oportunidades de trabajo y abandonar antes de comenzar el contrato.

Con el fin de facilitar su adecuación al régimen de alternancia con la actividad laboral en la empresa, las actividades formativas se pueden ofertar e impartir, en el ámbito de la formación profesional para el empleo, en las modalidades presencial, teleformación o mixta, y en el ámbito educativo, en régimen presencial o a distancia, de acuerdo, en cada caso, con lo dispuesto en la normativa reguladora de la formación profesional de los certificados de profesionalidad o del sistema educativo. Asimismo, dichas actividades formativas pueden concentrarse, en los términos que acuerden de forma expresa las partes, en determinados periodos de tiempo respecto a la actividad laboral durante la vigencia del contrato.

Las actividades formativas pueden organizarse con una distribución temporal flexible que en todo caso debe garantizar que el trabajador pueda cursar los módulos profesionales del ciclo formativo o los módulos formativos del certificado de profesionalidad.

La formación debe ser impartida directamente por un centro de formación profesional, según el régimen regulado en la Ley orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional.

Los servicios públicos de empleo deben incluir en los registros correspondientes los centros acreditados para poder impartir la formación o hacer constar esta condición de acreditados en los centros ya incluidos en dicho registro. En todo caso, estos centros deben cumplir los requisitos establecidos para su acreditación en la normativa reguladora de los certificados de profesionalidad, entre los que se incluyen los centros de referencia nacional, regulados en el Real Decreto 229/2008, de 15 de febrero⁶⁶.

La formación también se puede impartir en la propia empresa cuando disponga de instalaciones adecuadas y personal con formación técnica y didáctica adecuada a los efectos

⁶⁵ <https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce_dual/index.html>. Sobre esta cuestión, *vid.* Sentencia del Tribunal Constitucional 27/2014, de 13 de febrero.

⁶⁶ <<https://sede.sepe.gob.es/especialidadesformativas/RXBuscadorEFRED/InicioBusquedaTipoCentro.do>>.

de la acreditación de la competencia o cualificación profesional, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de realización de periodos de formación complementaria en los centros docentes. En todo caso, la empresa debe 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 debe reunir los requisitos establecidos en la normativa de aplicación⁶⁷.

La duración de la actividad debe ser, al menos, la necesaria para la obtención del título de formación profesional, del certificado de profesionalidad o de la certificación académica o acreditación parcial acumulable, debe especificarse en el acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato y el periodo de formación debe desarrollarse durante la vigencia del contrato. Además, se debe respetar la duración de la formación asociada establecida para cada uno de los módulos profesionales que constituyen las enseñanzas de los títulos o la duración de los módulos formativos de los certificados de profesionalidad.

El empresario debe 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 un tutor, siempre que, en ambos casos, posea la cualificación o experiencia profesional adecuada⁶⁸.

El tutor es el responsable del seguimiento del acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato, de la coordinación de la actividad laboral con la actividad formativa y de la comunicación con el centro de formación; además, debe elaborar, al finalizar la actividad laboral, un informe sobre el desempeño del puesto de trabajo.

El centro formativo debe designar un tutor responsable de la programación y seguimiento de la formación, así como de la coordinación de la evaluación con los profesores y/o tutores que intervienen. Asimismo, esta persona es la interlocutora con la empresa para el desarrollo de la actividad formativa y laboral establecida en el contrato.

En la línea de otros países de Europa, es necesario que las personas que ejercen funciones de tutor sean acreditadas mediante procesos de evaluación.

Las empresas que celebren estos contratos deben suscribir simultáneamente un acuerdo con el centro de formación u órgano designado por la Administración educativa o laboral que imparta la formación y con el trabajador, que debe anexarse al contrato de trabajo, con el siguiente contenido mínimo:

⁶⁷ Si la empresa no está habilitada o acreditada para impartir formación y tampoco la escuela de cocina donde desarrollaba el trabajador su estudio para direccionar las prácticas y concertarlas, el contrato se entiende en fraude de ley, según la STSJ del País Vasco de 3 de julio de 2018 (rec. 1203/2018).

⁶⁸ SSTSJ de Andalucía/Granada de 17 de diciembre de 2015 (rec. 2527/2015), Castilla y León/Valladolid de 25 de octubre de 2004 (rec. 1745/2004) y País Vasco de 7 de septiembre de 2004 (rec. 840/2004).

- Identificación de la persona que representa al centro formativo, de la que representa a la empresa y del trabajador que suscriben el acuerdo.
- Identificación de las personas que ejercen la tutoría de la empresa y del centro formativo.
- Expresión detallada del título de formación profesional, certificado de profesionalidad o certificación académica o acreditación parcial acumulable objeto del contrato y expresión detallada de la formación complementaria asociada a las necesidades de la empresa o del trabajador, cuando así se contemple.
- Indicación de la modalidad de impartición de la formación: presencial, a distancia⁶⁹, teleformación o mixta.
- Indicación de la correspondiente modalidad de desarrollo de la formación.
- Contenido del programa de formación, con expresión de las actividades que se desarrollan en la empresa y en el centro formativo, profesorado y forma y criterios de evaluación.
- Calendario, jornada, programación y horarios en los que el trabajador va a realizar su actividad laboral en la empresa y su actividad formativa⁷⁰.
- Criterios para la conciliación de las vacaciones y de los periodos no lectivos en el centro de formación.

La empresa debe informar a la representación legal de los trabajadores sobre los acuerdos suscritos, indicando, al menos, las personas contratadas para la formación y el aprendizaje, el puesto de trabajo a desempeñar y el contenido de la actividad formativa.

En el supuesto de que la formación se imparta en la propia empresa, el acuerdo debe suscribirse entre la empresa y el trabajador, adecuándose su contenido a los requisitos generales.

Corresponde a los servicios públicos de empleo, en colaboración con las Administraciones educativas, en sus respectivos ámbitos de competencias, informar y orientar a empresas y trabajadores de las posibilidades de esta contratación y de las posibilidades de formación, así como orientarlos para facilitar un adecuado ajuste entre las características del puesto de trabajo ofertado por la empresa y los centros de formación disponibles para

⁶⁹ SSTSJ de Madrid de 14 de junio de 2002 (rec. 1716/2002) e Islas Baleares de 4 de diciembre de 1999 (rec. 657/1999).

⁷⁰ SSTSJ de la Comunidad Valenciana de 7 de marzo de 2001 (rec. 303/2001), Madrid de 11 de marzo de 1996 (rec. 6341/1994) y Murcia de 23 de febrero de 1993 (rec. 98/1993). Según la STSJ de Andalucía/Málaga de 9 de septiembre de 2004 (rec. 1466/2004), el contrato no es fraudulento si la formación se imparte en horario flexible y distinto a lo pactado.

impartir la formación, facilitando información que ayude a relacionar dicho puesto de trabajo y la plaza de formación vinculada al mismo.

A estos efectos, deben establecer los medios específicos para garantizar estos servicios de información y orientación, coordinar la información relativa a las empresas que demandan celebrar contratos para la formación y el aprendizaje y a los centros formativos reconocidos para impartir la formación vinculada a estos contratos. La prestación de estos servicios se puede realizar directamente en una sede física, a través de una página web o de cualquier otro medio que garantice su difusión.

Asimismo, los servicios públicos de empleo, en colaboración con las Administraciones educativas, en sus respectivos ámbitos de competencias, deben coordinar la información sobre los puestos de trabajo ofertados por las empresas, los centros de formación disponibles, las posibilidades de formación en todo el territorio nacional y la igualdad en el acceso a la información.

La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje debe ser objeto de acreditación. En esta línea, cuando la actividad formativa incluya formación complementaria impartida por la empresa, esta puede ser objeto de reconocimiento de acuerdo con el procedimiento establecido en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral, y las cualificaciones o competencias profesionales adquiridas a través del contrato para la formación y el aprendizaje deben quedar recogidas en el Sistema de información de los servicios públicos de empleo.

Las empresas pueden financiar el coste de esta formación mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social. La cuantía máxima de estas bonificaciones es la que resulte de multiplicar el correspondiente módulo económico (8 € en modalidad presencial o 5 € en modalidad a distancia o teleformación) por el número de horas de formación.

Además, existe una bonificación adicional por tutorización de una cuantía máxima de 1,5 euros por alumno y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno, aunque, en empresas de menos de 5 trabajadores, el importe es de 2 euros por alumno y hora.

La cuantía máxima de las bonificaciones que puede aplicarse la empresa es la correspondiente a un número de horas equivalente al 25 % de la jornada durante el primer año y al 15 % de la misma durante el segundo y tercer año.

Cuando la formación sea impartida por un centro de formación acreditado o autorizado, de titularidad privada, la empresa ha de abonar mensualmente al centro el coste de la formación y se puede aplicar las correspondientes bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.

En este caso, el centro debe emitir a la empresa una factura mensualmente, especificando: nombre del centro, representante del mismo, datos de los participantes, formación realizada, número de horas de formación del mes liquidado y fecha de la factura. Asimismo, el centro o la empresa, en su caso, deben comunicar al SEPE, mediante el Registro Electrónico, todos los datos incluidos en la factura, periódicamente según se va facturando, o dentro del mes siguiente a la terminación del ejercicio presupuestario.

La gestión de la actividad formativa, incluyendo su autorización, seguimiento y evaluación, corresponde a los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas y al SEPE, en sus respectivos ámbitos de gestión. En todo caso, el control de las bonificaciones corresponde al SEPE y el incumplimiento por el empresario de las obligaciones derivadas de la actividad formativa conlleva el reintegro de las bonificaciones aplicadas.

Los servicios públicos de empleo, en el marco del seguimiento de la actividad formativa de este contrato, deben garantizar el desarrollo de 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. Además, deben realizar el seguimiento y control de la formación para la obtención de los certificados de profesionalidad vinculada a estos contratos.

9. La formación profesional dual en el sistema educativo

Además de la formación profesional dual vinculada a un contrato de formación, se pueden establecer proyectos de formación profesional dual en el sistema educativo, con la coparticipación de los centros educativos y las empresas, que tienen como finalidad conseguir los siguientes objetivos⁷¹:

- Incrementar el número de personas con título de enseñanza secundaria posobligatoria a través de las enseñanzas de formación profesional.
- Conseguir una mayor motivación en el alumnado disminuyendo el abandono escolar temprano.
- Facilitar la inserción laboral como consecuencia de un mayor contacto con las empresas.
- Incrementar la vinculación y corresponsabilidad de las empresas con la formación profesional.

⁷¹ Vid. este documento en relación con propuestas formuladas, pero no implementadas: <<https://www.magisnet.com/wp-content/uploads/2018/11/bases-dual.pdf>>.

- Potenciar la relación del profesorado de formación profesional con las empresas del sector y favorecer la transferencia de conocimientos.
- Obtener datos cualitativos y cuantitativos que permitan la toma de decisiones en relación con la mejora de la calidad de la formación profesional.

Pueden participar en estos proyectos los centros docentes autorizados para impartir ciclos formativos de formación profesional y que establezcan convenios de colaboración con empresas del sector correspondiente, de acuerdo con lo que determine cada una de las diferentes normas autonómicas⁷².

El proyecto de formación profesional dual debe formalizarse a través de un convenio con la empresa colaboradora, que debe contemplar, como mínimo, los siguientes aspectos:

- El programa de formación.
- El número de alumnos participantes.
- El régimen de becas.
- La jornada y horario en el centro y en la empresa.
- Las condiciones que deben cumplir empresas, alumnos, profesores y tutores.
- Los seguros necesarios para el alumnado y el profesorado para la cobertura de la formación.

El programa de formación ha de incluir la programación para cada uno de los módulos profesionales, las actividades a realizar en el centro y en la empresa, su duración y los criterios para su evaluación y calificación. Todo ello, teniendo en cuenta que ha de permitir la adquisición de los resultados de aprendizaje establecidos y que debe ser autorizado por la Administración educativa correspondiente.

Se debe establecer un mínimo del 33 % de las horas de formación establecidas en el título con participación de la empresa, aunque este porcentaje puede ampliarse en función de las características de cada módulo profesional y de la empresa participante. La duración del ciclo formativo puede ampliarse hasta 3 años, sin perjuicio de que el alumno debe cursar previamente la formación necesaria que garantice el desarrollo de la formación en la empresa. En todo caso, es deseable que la alternancia pueda darse en todos los años, con mayor intensidad en el centro educativo en el primero y en la empresa en el segundo y tercer año, en su caso.

La actividad formativa en la empresa y en el centro educativo debe coordinarse mediante reuniones mensuales de control en las que se hará seguimiento de cada uno de los alumnos.

⁷² <<https://www.educaweb.com/contenidos/educativos/formacion-profesional-fp/fp-dual/>>.

La evaluación del alumnado es responsabilidad de los profesores de los módulos profesionales del centro educativo de adscripción, teniendo en cuenta las aportaciones de los formadores de la empresa y el resultado de las actividades desarrolladas en la misma.

Los estudiantes tienen derecho a la adecuada información y orientación sobre los proyectos en los que participen, pueden estar becados por las empresas, instituciones, fundaciones, etc., y/o por las Administraciones, en la forma que se determine para cada proyecto, deben adoptar el compromiso de cumplir las condiciones del proyecto y de la empresa participante establecidas en el convenio y tienen la obligación de cumplir con el calendario, la jornada y el horario establecidos en el programa.

Finalmente, en el caso de que los alumnos no superen alguno de los módulos profesionales, las Administraciones educativas deben establecer las medidas necesarias para facilitarles la obtención del título; entre otras, la ampliación de la duración del proyecto, el traslado de centro o la finalización del programa formativo en un centro educativo.

10. Régimen de Seguridad Social de estas personas

En esta materia, también hay que diferenciar las personas contratadas por medio de un contrato para la formación y el aprendizaje y aquellas que participan en estos programas sin vínculo laboral.

En primer lugar, la acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprende todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones⁷³, incluido el desempleo⁷⁴ y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial⁷⁵.

⁷³ Sobre la base reguladora en incapacidad temporal, *vid.* SSTSJ de Andalucía/Sevilla de 19 de abril de 2017 (rec. 1320/2016), Galicia de 29 de mayo de 2002 (rec. 3945/1999), Cataluña de 11 de julio de 2001 (rec. 7687/2000), Asturias de 10 de noviembre de 2000 (rec. 3020/1999) y Andalucía/Sevilla de 31 de enero de 2000 (rec. 2355/1998). En un caso de mejoras voluntarias, *vid.* STSJ de Andalucía/Sevilla de 28 de noviembre de 2013 (rec. 2001/2012). Sobre un accidente *in itinere*, *vid.* STSJ de Galicia de 3 de febrero de 2012 (rec. 1624/2008). En un caso de incapacidad permanente total, *vid.* STSJ de Madrid de 8 de marzo de 2004 (rec. 6116/2003).

⁷⁴ STSJ de Andalucía/Granada de 28 de septiembre de 2011 (rec. 1470/2011). Igualmente, SSTSJ de Castilla y León/Valladolid de 28 de noviembre de 2007 (rec. 1073/2007), Castilla y León/Burgos de 24 de noviembre de 2005 (rec. 406/2005), País Vasco de 1 de marzo de 2005 (rec. 91/2005), Castilla-La Mancha de 15 de septiembre de 2004 (rec. 2063/2003) y Comunidad Valenciana de 13 de noviembre de 2001 (rec. 3552/1998).

⁷⁵ En aplicación de anteriores regulaciones, *vid.* STSJ de Madrid de 20 de septiembre de 1995 (rec. 393/1994).

En todo caso, la cotización debe efectuarse en la forma y cuantía que se determinen en la Ley de presupuestos generales del Estado. En el año 2019, la base de cotización mensual es de 1.050 euros o de 35 euros diarios y las cuantías correspondientes a las diferentes contingencias son las siguientes, teniendo en cuenta que la disposición final segunda del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, modifica el artículo 249 de la Ley general de la Seguridad Social y excluye la obligación de cotizar por formación profesional:

Concepto	Empresa	Trabajador	Total
Contingencias comunes	42,56	8,49	51,05
Contingencias profesionales IT	3,27	–	3,27
Contingencias profesionales IMS	2,58	–	2,58
Fondo de Garantía Salarial	3,23	–	3,23
Desempleo	57,75	16,28	74,03
Total	109,39	24,77	134,16

En segundo lugar, las personas que, estando en estos programas de formación, no tengan una relación laboral deben ser incluidas en el sistema de la Seguridad Social, aunque las prácticas que realicen no tengan carácter remunerado, según la disposición adicional quinta del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre. Estas quedarán comprendidas en el régimen general de la Seguridad Social, como asimiladas a trabajadores por cuenta ajena, con exclusión de la protección por desempleo⁷⁶.

El cumplimiento de las obligaciones en materia de Seguridad Social concierne, si existe remuneración, a quien corresponda de acuerdo con la normativa aplicable en cada caso y, si no son remuneradas, a la empresa, institución o entidad en la que se desarrollen, salvo que en el convenio o acuerdo de cooperación que, en su caso, se suscriba para su realización se disponga que tales obligaciones corresponden al centro educativo en el que los alumnos cursen sus estudios.

La cotización a la Seguridad Social debe efectuarse, en todo caso, aplicando las reglas de cotización correspondientes a los contratos para la formación y el aprendizaje, sin que exista obligación de cotizar por las contingencias de desempleo, ni al Fondo de Garantía Salarial, ni por formación profesional.

⁷⁶ Sobre esta cuestión, Guindo y Ortega (2019, pp. 375 y ss.). Igualmente, aunque en relación con situaciones anteriores, *vid.* Fernández (2012, p. 30), Rodríguez (2012, pp. 80 y ss.), Sempere (2013, p. 118) y Todolí (2015, pp. 70 y ss.).

11. Conclusiones

1. Es necesaria una profunda reforma del sistema actual español de formación profesional dual, teniendo en cuenta los modelos y las buenas prácticas existentes, alineada con la Propuesta de Recomendación del Consejo de la Unión Europea relativa al Marco europeo para una formación de aprendices de calidad y eficaz, COM (2017) 563 final, Bruselas, 5 de octubre de 2017.
2. Los puestos de trabajo en el futuro se van a concentrar en posiciones de técnicos y profesionales, muy vinculados a competencias digitales o al emprendimiento, donde la formación profesional dual ha de jugar un papel estratégico. Para ello hay que introducir mecanismos de flexibilidad y capacidad para adaptarse al cambio, ajustar la transición entre itinerarios educativos e incorporar nuevos títulos para dar respuesta a las necesidades emergentes del mercado laboral.
3. Se debe mejorar la imagen social que se tiene de la formación profesional dual, para lo cual deben desarrollarse actuaciones de orientación profesional en los últimos cursos de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, que expliquen las modalidades, las diferentes familias de estudio y los mejores resultados de empleabilidad.
4. Es preciso contar con una regulación nacional que dote de unidad al sistema, evitando la dispersión actual, pero que, a su vez, dote de cierta flexibilidad para que cada territorio pueda adaptar la norma a su realidad empresarial, es decir, a las necesidades de cada sector y de las empresas, según su tamaño y características.
5. Se han de aplicar mecanismos de apoyo y acompañamiento para una mayor implicación de las empresas, especialmente las pymes, que les permitan impulsar la coordinación y cooperación mancomunando servicios.
6. Debe determinarse el papel y la responsabilidad de los agentes implicados en la formación profesional dual, especialmente cámaras de comercio, asociaciones empresariales y sindicatos, creando un órgano con funciones específicas de asesoramiento y supervisión.
7. Es necesario promover la igualdad efectiva en la participación de hombres y mujeres mediante la mejora de sus capacidades y competencias, reduciendo las desigualdades de género.
8. Hay que mejorar los niveles de inversión y financiación del sistema para situarlos en los que presentan los países europeos de referencia.
9. Es imprescindible replantear las dos modalidades de la formación profesional dual actual creando una única formulación o introduciendo modificaciones que permitan el máximo de aspectos comunes.

10. En conclusión, la formación profesional dual ha de dar respuesta al reto que plantean las actuales cifras de desempleo juvenil en España, que permita combinar la retención de talento de los jóvenes y el impulso de la competitividad de las empresas españolas.

Referencias bibliográficas

- Alberdi, R. y Giralte i Raventós, E. (1980). *La formación profesional en Barcelona: política, pensamiento, instituciones: 1875-1923*. Barcelona: Don Bosco.
- Apilluelo Martín, M. (2014). *El contrato para la formación y el aprendizaje: la cualificación profesional como clave*. Albacete: Bomarzo.
- Bentolilla, S., Cabrales, A. y Jansen, M. (s. f.). El impacto de la FP dual sobre la inserción laboral de los jóvenes: evidencia para la Comunidad de Madrid. Recuperado de <http://nsaw.fedea.net/descargas/NSAW05es_fp_dual_madrid.pdf>.
- Cabeza Pereiro, J. (2011). Sobre los contratos formativos a la vista de la reforma de 2010. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 24.
- Echeverría Samanes, B. y Martínez Clares, P. (2019). Diagnóstico de la investigación sobre la Formación Profesional Inicial en España (2005-2017). Recuperado de <<https://www.dualizabankia.com/recursos/doc/portal/2019/07/08/diagnostico-investigacion-fpi.pdf>>.
- Eurofound. (2017). Long-term unemployed youth: Characteristics and policy responses. Recuperado de <<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/long-term-unemployed-youth-characteristics-and-policy-responses>>.
- Fernández de Pedro, S. y González de la Fuente, A. (1975). Apuntes para una historia de la Formación Profesional en España. *Revista de Educación*, 239, 81-87.
- Fernández Orrico, F. J. (2012). La Seguridad Social de quienes participan en programas de formación, y otras tres figuras cercanas. *Revista de Información Laboral*, 9, 7-36.
- FMI. (2019). Perspectivas de la economía mundial. Abril de 2019. Recuperado de <<https://www.imf.org/es/Publications/WEO/Issues/2019/03/28/world-economic-outlook-april-2019>>.
- Gessler, M. y Peters, S. (2017). Implementation of Dual Training Programmes through the Development of Boundary Objects: A Case Study. *Educar*, 2(53), 309-331.
- Gómez-Millán Herencia, M. J. (2013). Aspectos novedosos del contrato para la formación y el aprendizaje tras las últimas reformas. *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 119, 119-156.
- Gómez Rodríguez de Castro, F. (1992). La formación profesional en España: del Estatuto de 1928 a la LOGSE. *Revista Española de Pedagogía*, 192(50), 341-352.
- Grande Rodríguez, M. (1997). La formación profesional. De la Ley General de Educación a la LOGSE. *Historia de la Educación. Revista Interuniversitaria*, 16, 373-386.

- Greinert, W. D. (2004). European vocational training systems-some thoughts on the theoretical context of their historical development. *European Journal. Vocational Training*, 32, 18-25.
- Guindo Morales, S. y Ortega Lozano, P. G. (2019). El régimen jurídico de Seguridad Social de las prácticas remuneradas y de las prácticas no remuneradas: la nueva obligación de cotizar en ambos regímenes como sujetos asimilados a trabajadores por cuenta ajena. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 52, 358-393.
- Homs Ferret, O. (2008). *La formación profesional en España. Hacia la sociedad del conocimiento*. Colección Estudios Laborales, 25. Barcelona: Obra Social, Fundación «la Caixa». Recuperado de <http://www.oriolhoms.net/wp-content/uploads/2013/03/vol25_es.pdf>.
- Homs Ferret, O. (2016). La implantación en España de la formación profesional dual: perspectivas. *Revista Internacional de Organizaciones*, 17, 7-20.
- Lorenzo Vicente, J. A. (1998). La enseñanza media en España (1938-1953): el modelo establecido en la Ley de 20 de septiembre de 1938 y la alternativa del anteproyecto de 1947. *Historia de la Educación*, 17, 71-88.
- Lozano López de Medrano, C. (2007). *Ideología, política y realidad económica en la formación profesional industrial española (1857-1936)*. Barcelona: Milenio.
- Madariaga, C. de. (1933). *La formación profesional de los trabajadores*. Madrid: Aguilar.
- Marhuenda, F., Chisvert, M. J. y Palomares, D. (2016). La formación profesional dual en España. Consideraciones sobre los centros que la implementan. *Revista Internacional de Organizaciones*, 17, 43-63.
- Martínez Usarralde, M. J. (2015). Consideraciones a una ley paradigmática de la formación profesional española: la Ley de Formación Profesional Industrial (FPI) de 1955. *Participación Educativa*, 6(4), 107-112.
- Merino Pareja, R. (2005). Apuntes de historia de la formación profesional reglada en España. *Témpora. Revista de Historia y Sociología de la Educación*, 8, 211-236.
- Moreno Gené, J. (2019). La nulidad de las cláusulas convencionales limitativas del número de contratos para la formación y el aprendizaje. A propósito de la STS de 20 de noviembre de 2018. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 52, 435-456.
- Novo de Miguel, L. (1933). *La enseñanza profesional obrera y técnico-industrial en España*. Barcelona: Aribau.
- OECD. (2015). *Skills Outlook 2015: Youth, Skills and Employability*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2017). *Getting Skills Right: Skills for Jobs Indicators*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2018a). *Education Policy Outlook 2018: Putting Student Learning at the Centre*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2018b). *Seven Questions about Apprenticeships: Answers from International Experience*. Paris: OECD Publishing.
- OIT. (2015). *Toward Solutions for Youth Employment. A 2015 Baseline Report*. Recuperado de <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_413826.pdf>.
- OIT. (2019). *World Employment Social Outlook. Trends 2019*. Recuperado de <<https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2019/lang--en/index.htm>>.
- Pin, J. R., Roig, M., Susaeta, L. y Apascaritei, P. (2014). *La Formación Profesional Dual como reto nacional*. Navarra: IESE Business School. Universidad de Navarra.

- Pineda, P., Ciraso, A. y Arnau, L. (2019). La FP dual desde la perspectiva del profesorado: elementos que condicionan su implementación en los centros. *Educación XX1*, 1(22), 15-43.
- Prats, J. y Raventós Santamaría, F. (2005). *Els sistemes educatius europeus. ¿Crisi o transformació?* Barcelona: Fundació «la Caixa».
- Riaz Hochleitner, R. (1969). El Libro Blanco. La educación en España. Bases para una política educativa (síntesis). *Escuela Española*, año XXIX, 1.707.
- Rico Gómez, M. L. (2013). Adiestrando a la juventud obrera: la política de formación técnica-industrial de la dictadura primoriverista. *Pasado y Memoria. Revista de Historia Contemporánea*, 12, 109-137.
- Rodríguez Cardo, I. A. (2012). La inclusión en el sistema de Seguridad Social de los becarios que desarrollan práctica en empresa: los RRDD 1493/2011 y 1543/2011. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 99, 45-86.
- Sarceda, M. C., Santos, M. C. y Sanjuán, M. M. (2017). La formación profesional básica: ¿alternativa al fracaso escolar? *Revista de Educación*, 378, 78-102.
- Sempere Navarro, A. V. (2013). La seguridad social de los becarios tras la anulación del RD 1707/2012. *Revista Aranzadi Doctrinal*, 5, 111-121.
- Sotomayor Vázquez, A. (2017). Implantación y evolución de la formación profesional dual española. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, N. E. 7, 58-61.
- Todolí Signes, A. (2015). La compleja e insatisfactoria regulación de las prácticas y las becas de trabajo. *Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 6, 61-80.
- Vega Gil, L. (1997). La reforma educativa en España (1970-1990). *Educar en Revista*, 13.



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons BY-NC-ND 4.0