

LAS TRANSICIONES ESCUELA-TRABAJO: MECANISMOS DE INSERCIÓN LABORAL PARA JÓVENES CON ESCASA CUALIFICACIÓN

Patricia Nieto Rojas

Doctora en Derecho. Profesora Ayudante.

Universidad Carlos III de Madrid

EXTRACTO

El desempleo juvenil en España se mantiene a un nivel muy elevado (por encima del 53 %) y la tasa de abandono escolar prematuro es una de las más altas de la Unión Europea. Las últimas reformas normativas están tratando de corregir esta situación mediante modificaciones legales, tanto desde la perspectiva laboral como educativa, que tratan de incrementar la adaptación de la educación y formación profesionales a las necesidades del mercado de trabajo. Una de las medidas más publicitadas para la consecución de este fin es la implantación de un modelo de formación dual.

A lo largo de este trabajo se analizará la virtualidad de esta reforma, para lo cual se ha partido del marco regulador de esta formación en ordenamientos próximos que cuentan con una larga trayectoria de formación dual (significadamente Alemania, Países Bajos y Suiza) y se valora la posibilidad de implantar este sistema en el mercado de trabajo español.

Palabras claves: empleo juvenil, formación dual, reformas, abandono escolar, contrato de formación y aprendizaje.

Fecha de entrada: 13-07-2015 / Fecha de revisión: 05-08-2015 / Fecha de aceptación: 05-08-2015

THE TRANSITIONS FROM SCHOOL TO WORK: JOB PLACEMENT MECHANISMS FOR YOUNG PEOPLE WITH LOW SKILLS

Patricia Nieto Rojas

ABSTRACT

Youth unemployment in Spain remains very high (over 53 %) and the early school leaving rate is one of the highest in the European Union. Government is implementing labor and educative reforms in order to increment the labor-market relevance of vocational education institutions. The most important decision in order to this aim is extend the dual vocational training; in this article, we analyze the impact of recent policy reforms and the experiences in other countries (especially, Germany, Netherlands and Switzerland) with a long history of vocational and educational training.

Keywords: youth unemployment, vocational trainings, labor and educative reforms and early school leaving rate.

Sumario

1. La formación como elemento diferencial en la inserción laboral de los jóvenes europeos
2. El incremento de la cualificación profesional como objetivo prioritario de la Estrategia Europea de Empleo
3. Las soluciones arbitradas en otros ordenamientos. El modelo de formación dual como paradigma de éxito
 - 3.1. El modelo alemán como referente
 - 3.2. El modelo neerlandés
 - 3.3. El modelo suizo
4. La virtualidad del modelo dual en el sistema de relaciones laborales español
5. Reflexiones finales

NOTA: El presente trabajo se enmarca en el proyecto de investigación dirigido por el profesor doctor don Ricardo Escudero Rodríguez «El impacto de la legislación laboral sobre la economía y la socialización de los jóvenes», financiado por el Centro de Infancia y Juventud de la Fundación de Ayuda a la Drogadicción. Y en relación con la última parte del presente artículo, esto es, la virtualidad del modelo dual en el sistema de relaciones laborales español, sus resultados forman parte del proyecto financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad «Evaluación sustantiva de las reformas laborales: Una nueva metodología interdisciplinar» dirigido por el profesor doctor don Jesús R. Mercader Uguina.

1. LA FORMACIÓN COMO ELEMENTO DIFERENCIAL EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES EUROPEOS

El empleo juvenil, o más bien la falta de él, se configura como uno de los problemas más acuciantes de la política social de la Unión Europea¹, pues no solo la tasa de desempleo en este colectivo se sitúa en cotas que casi duplican a la tasa general sino porque este dato encierra notables diferencias regionales, concentrándose las tasas más bajas en Alemania (7,7%) y Austria (10,3%) mientras que las más altas se sitúan en España (53,2%), seguida de Grecia (52,4%)². Estas diferencias justificarían por sí mismas la realización de un análisis comparado que se centrara en aquellos países que hubiesen impulsado con éxito medidas dirigidas a la inserción laboral de jóvenes con escasa o nula cualificación profesional, pues siendo cierto que «el destino prioritario tanto de los que fracasan como de los que abandonan el sistema educativo es el mercado de trabajo, está empíricamente demostrada la peor inserción y trayectoria laboral de estos jóvenes frente a aquellos que alcanzan una formación inicial adecuada, es decir, una educación secundaria superior o más. Y lo que es más preocupante es que esta desventaja inicial derivada del abandono escolar prematuro se ve ampliada a lo largo del ciclo vital en términos laborales y económicos»³.

Que tanto la inserción como la calidad del empleo de estos jóvenes sea, en términos comparados, mucho más dificultosa que la de los jóvenes que han culminado con éxito su formación reglada ha motivado que este artículo se centre en la relación existente entre jóvenes, formación y empleo-desempleo, con el objetivo de analizar cuál ha sido la evolución de un subgrupo de jóvenes, especialmente numerosos a raíz de esta crisis económica, que se caracteriza por

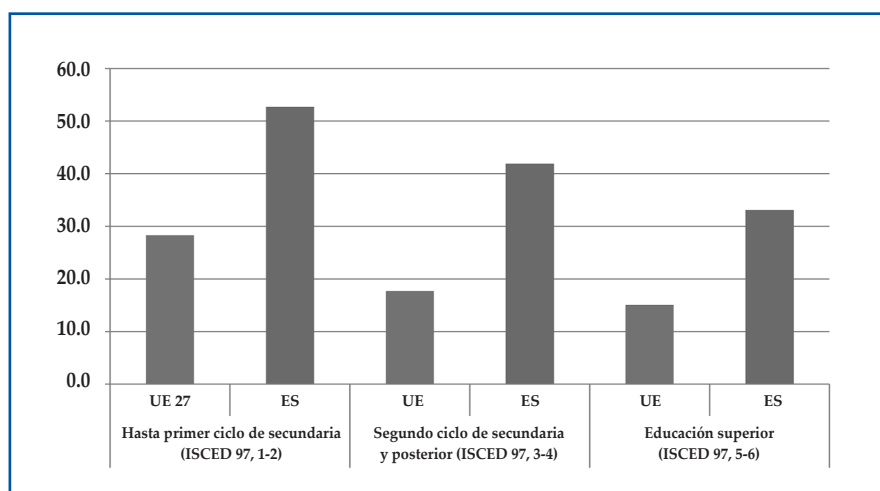
¹ La erradicación del desempleo juvenil también es una línea estratégica en el Programa de Acción de la Organización Internacional de Trabajo. Véase, a este respecto, el informe elaborado por STEEDMAN, H. *Overview of apprenticeship systems and issues: ILO contribution to the G20 task force on employment*. International Labour Office, Skills and Employability Department, Job Creation and Enterprise Development Department, Geneva: ILO, 2014. En él se destaca la importancia de la colaboración de todos los agentes implicados para lograr el éxito de estos mecanismos de alternancia, instando a los poderes públicos a favorecer e incentivar económicamente a las empresas que utilicen estos mecanismos. Y así, el propio informe recuerda que «short-term targeted government subsidies have been used to compensate companies for the additional cost of taking "hard to place" apprentices. Government and employers have struck a new bargain whereby leading employers and employer organizations pledge to provide increased numbers of apprentice places but some training regulations are relaxed to lower employers' costs», (pág. 19).

² Pueden consultarse las referencias estadísticas presentadas por EUROSTAT, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Table_1_Youth_unemployment,_2014Q4_%28%25%29.png

³ MERCADER UGUINA, J. R.: «Medidas desesperadas de lucha contra el desempleo: El Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, y los ajustes al mismo por el Real Decreto-Ley 14/2011, de 16 de septiembre», *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2012.

no haber acabado la escolarización obligatoria o acreditar niveles muy escasos de formación. Al menos, en el mercado de trabajo español, estos jóvenes tienden a verse atrapados en situaciones de paro de larga duración –más del 28% de los jóvenes menores de 25 años han estado desempleados durante más de 12 meses– y lo que es más preocupante, los que encuentran empleo lo hacen con peores condiciones laborales –con una remuneración inferior a 2/3 del salario medio–, como evidencia el gráfico que se adjunta, el cual permite constatar que, a mayor nivel de estudios, menor desempleo.

Y aunque es cierto que las diferencias son más significativas entre el caso del conjunto de la Unión y el de nuestro país en lo que se refiere a los tramos educativos superiores, este anómalo comportamiento podría justificarse en «el importante papel que los estudios universitarios y de formación profesional superior juegan en nuestro país, frente a un mayor fomento de la educación del nivel inmediatamente anterior en el caso del resto de países de nuestro entorno (lo que incluiría la formación profesional de grado medio)»⁴.



El legislador nacional es consciente de la evidente interacción existente entre formación y empleo. Tanto es así que la propia Exposición de Motivos de la [Ley 30/2015](#), por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, advierte que «el empleo perdido durante la reciente recesión económica lo ha sido mayoritariamente en ocupaciones de bajo nivel de capacitación. Entre 2007 y 2013 más de la mitad de los trabajadores que no habían superado la educación primaria perdieron su empleo. En cambio, el número de ocupados con estudios superiores se incrementó en un 2%. Las carencias formativas tienen un impacto negativo

⁴ PÉREZ DEL PRADO, D.: «Desempleo juvenil y formación en Europa: El problema de los "ninis"», *Revista Información Laboral*, núm. 2, 2014, págs. 251-254.

cuantificable sobre las oportunidades de empleo de los trabajadores: las personas con menor nivel de competencias básicas están expuestas a casi el doble de probabilidades de quedar desempleadas con la pérdida económica y social que implica (Informe PIAAC, 2010)»⁵.

Según la Encuesta de Población Activa correspondiente al cuarto trimestre de 2014, en España, la tasa de paro de quienes solo tienen estudios primarios (38,07%) es 2,7 veces superior a aquella de quienes tienen estudios superiores (14,29%). El 54% de los desempleados no ha superado la educación secundaria. Asimismo, se observa una incidencia diferencial del nivel formativo en el tiempo de permanencia en desempleo: del total de trabajadores desempleados que buscan un puesto de trabajo desde hace, al menos, dos años, el 60% no han completado la educación secundaria. Casi el 70% de los desempleados que solo cuentan con educación primaria han permanecido en esta situación durante más de un año, 15 puntos por encima de lo que se observa entre los trabajadores con educación superior.

Los datos referidos refuerzan la necesidad de que nuestro estudio se centre en los trabajadores con escasa cualificación, especialmente en aquellos que no han acabado la escolarización obligatoria, no solo porque la inclusión de políticas activas de empleo dirigidas a estos jóvenes se enmarca como objetivo prioritario de la Estrategia «Europa 2020», sino porque una de las variables más frecuentemente ligadas al problema del desempleo juvenil es la formación. Es más, si desagregamos los datos entre los distintos niveles educativos podemos observar que la tendencia que vincula menores tasas de desempleo a mayores niveles de formación se muestra también, como es lógico, en los desempleados jóvenes, especialmente en los que cuentan con bajos niveles de cualificación⁶.

La segunda razón que justifica que el análisis se circunscriba a este colectivo es que existe una correlación entre las tasas de desempleo referidas y las de abandono escolar prematuro. En el año 2011, en el marco de la Unión Europea más de 6 millones de jóvenes entre 18 y 24 años abandonaron la educación reglada, habiendo concluido solamente el primer ciclo de enseñanza secundaria o un nivel inferior, y lo que es aún más preocupante: el 17,4% de ellos solo había concluido la enseñanza primaria. Y aunque es cierto que desde el año 2000 el índice de abandono ha descendido en 3,2 puntos porcentuales, los avances han sido insuficientes, y esta media encubre, además, grandes diferencias entre los Estados miembros ya que algunos de ellos, entre los que se encuentra España (también Portugal y Malta), presentan índices de abandono superiores

⁵ Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral (procedente del Real Decreto-Ley 4/2015, de 22 de marzo) (BOE 10 de septiembre de 2015).

⁶ Razón esta que justifica que hayamos postergado el análisis de los mecanismos de inserción dirigido a jóvenes titulados. Sobre las fórmulas ideadas en otros ordenamientos para la inserción de jóvenes titulados *vid.* NIETO ROJAS, P.: «Aproximación a los mecanismos de inserción laboral de los jóvenes en otros ordenamientos», en MERCADER UGUINA, J. R. (dir.), *Propuestas de medidas urgentes en materia de empleo juvenil*, Documento de Trabajo del ILRE de la Fundación Sagardoy, Madrid, 2011.

al 23%⁷. La conjunción de ambos factores (esto es, abandono escolar prematuro y desempleo) no solo supone una pérdida de oportunidades para los jóvenes y un desperdicio de potencial social y económico para la Unión Europea en su conjunto⁸ sino que convierte a este colectivo en un problema estructural para la Unión Europea, habiéndose estimado la repercusión económica de esta problemática en un 1,2% del PIB de la Unión Europea⁹.

Sin embargo, hay un factor diferencial que explica las abismales diferencias en las tasas de abandono escolar y desempleo juvenil en el marco comunitario, y es el éxito de los mecanismos de transición entre la formación reglada y el mercado de trabajo, pues estas fórmulas ejercen un impacto importante en la tasa de inserción laboral de los jóvenes. La veracidad de la afirmación anterior la evidencia el hecho de que los Estados miembros donde se constata una mayor coordinación entre el ámbito educativo y laboral muestran, en términos comparados, mejores tasas de inserción (p. ej. modelo alemán), y sus tasas de desempleo juvenil se sitúan entre las más reducidas de Europa (p. ej. Suiza, Austria o Alemania).

Probada la evidente interacción entre formación y empleo, la Comisión Europea ha instado a todos los Estados miembros a la adopción urgente de medidas que permitan que los niveles de instrucción aumenten, pues los datos confirman que los jóvenes que abandonan prematuramente los estudios quedan al margen del mercado laboral e incluso cuando tienen trabajo, ganan menos, suelen tener empleos más precarios, participan menos en el aprendizaje permanente, y, por tanto, se reciclan menos profesionalmente.

Este pésimo comportamiento del empleo de los jóvenes, especialmente de los poco cualificados, forzó a la Comisión Europea a adoptar la Comunicación «Iniciativa de Oportunidades para la Juventud»¹⁰, en la que insta a los Estados miembros a que trabajen para prevenir el abandono escolar prematuro; mandato que fue materializado en el Pacto Europeo para la Juventud. En él, la totalidad de los Estados miembros se comprometieron a aumentar las tasas de empleo juvenil y a reducir el abandono escolar, cifrando dicho objetivo para el año 2020 en que la tasa de abandono se situase en un 10% y que, al menos, un 85% de los jóvenes de 22 años hubiesen cursado la educación secundaria superior completa. Conscientes de la ralentización en el cum-

⁷ European Commission: *Progress towards the common European objectives in education and training (2010/2011) Indicators and benchmarks*.

⁸ COM (2011) 18 final. *Abordar el abandono escolar prematuro: una contribución clave a la agenda Europa 2020*, pág. 4.

⁹ VELASCO PORTERO, M. T.; FRÖHLICH, M. y FRÖHLICH, H. W.: «El fomento del empleo juvenil en Alemania», *Revista Ministerio Empleo y Seguridad Social*, núm. 113, 2014, pág. 285.

¹⁰ Sobre la situación del empleo de los jóvenes en el marco comunitario, puede consultarse COM (2011) 933/3, *Youth Opportunities Initiative*, págs. 4 y 5. Centrando el foco en España, analizando los efectos de este abandono escolar prematuro desde una perspectiva educacional, FERNÁNDEZ ENGUITA, M.; MENA MARTÍNEZ, L. y RIVIERE GÓMEZ, J.: *Fracaso y abandono social en España*, Cauces. Cuadernos del Consejo Económico y Social, Obra Social La Caixa, núm. 29, 2011, págs. 38 y ss.

plimiento de estos objetivos, los ministros de Educación de la Unión Europea acordaron nuevos valores de referencia.

Y así, la proporción de abandonos prematuros debiera estar en el año 2020 por debajo del 10% (sobre la base de la proporción actual del 13,5% significaría, al menos, 1,7 millones de abandonos escolares menos), al tiempo que se enfatiza en la necesidad de reforzar la política educativa con un modelo de atención personalizada que integre acciones prospectivas de búsqueda de empleo, orientación y formación¹¹, especialmente dirigidas a los jóvenes con escasa cualificación. La atención prioritaria de este colectivo se configura, al tiempo, como un compromiso sistemáticamente reiterado por las instituciones comunitarias, y también es un objetivo asumido por los Estados miembros en los Programas Nacionales de Reforma¹², pues todos ellos han impulsado programas dirigidos a este colectivo, generalmente a través de sistemas que vinculan la formación y el empleo, tratando de obtener con este primer acercamiento una cualificación profesional básica que les capacite en su inserción laboral.

2. EL INCREMENTO DE LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL COMO OBJETIVO PRIORITARIO DE LA ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO

La problemática del empleo de los jóvenes obviamente no puede abordarse como una realidad unitaria de características homogéneas en el marco comunitario aunque sí que se puede afirmar que en todos los Estados miembros la empleabilidad depende, en gran medida, del nivel de cualificación alcanzado. Desde esta perspectiva, la «transición escuela-trabajo» (TET) se ha convertido en una cuestión central, tanto desde el punto de vista teórico como práctico, en cualquier análisis que aborde la eficacia de las políticas públicas de acceso al mercado de trabajo dirigidas a jóvenes, máxime cuando la práctica totalidad de Estados han diseñado programas públicos que tienen como finalidad la inserción laboral de jóvenes en situación de desempleo a través de programas de alternancia entre la educación reglada y la práctica profesional.

Y aunque muchos de estos programas suponen la materialización nacional de la exigencia comunitaria en relación con la Garantía Juvenil, esto es, que todos los jóvenes menores de 25 años reciban una oferta de empleo o formación (continua, de aprendizaje o en prácticas) en un plazo de cuatro meses desde la finalización de su formación o estar en situación legal de desempleo, uno

¹¹ [Proposal for a Council Recommendation on establishing a Youth Guarantee, COM \(2012\) 729 final](#). Finalmente aprobada por el Consejo el 22 de abril de 2013.

¹² El Programa de España (2015) puede consultarse en: ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/nrp2015_spain_es.pdf.

De especial interés a estos efectos es el documento elaborado por el Ministerio de Educación en él que se muestra de manera evidente la interacción entre ambas variables, véase el publicado con datos del año 2014, en el siguiente enlace: <http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores-publicaciones-sintesis/datos-cifras.html>.

de los mecanismos que más interés tiene para el estudio aquí propuesto es el que se formalizó en la Cumbre Europea que aprobó la Alianza Europea para la Formación de Aprendices¹³, pues con él se pretende luchar contra el desempleo juvenil mediante la mejora de la calidad y la oferta de formación de aprendices a través de una amplia colaboración de las partes interesadas (administraciones educativas, laborales, agentes sociales o las propias empresas).

Esta Alianza nació respaldada por una declaración conjunta firmada por la Comisión Europea, la Presidencia del Consejo de la Unión Europea y las federaciones europeas de sindicatos y de empresarios que señala que *«los contratos de aprendizaje pueden desempeñar un papel decisivo en la lucha contra el desempleo juvenil, ya que aportan a los jóvenes las capacidades y la experiencia que buscan las empresas»*, destacando, además, que los países con unos sistemas sólidos de educación y formación profesional no solo muestran mejores datos en relación con las tasas de abandono escolar prematuro sino que sus tasas de desempleo juvenil son notablemente más reducidas.

3. LAS SOLUCIONES ARBITRADAS EN OTROS ORDENAMIENTOS. EL MODELO DE FORMACIÓN DUAL COMO PARADIGMA DE ÉXITO

A lo largo de las siguientes páginas se hará una sistemática de los principales rasgos configuradores del modelo de formación dual en Alemania, Países Bajos y Suiza, pues todos ellos cuentan con una larga tradición en estos mecanismos de formación en alternancia y son tres de los Estados miembros con las tasas de desempleo juvenil más reducidas. Estos sistemas proponen *«como pilares fundamentales la continuidad en el proceso enseñanza/aprendizaje y la necesidad de generar mecanismos de ida y vuelta entre el espacio de formación (la institución educativa) y el espacio de producción (la empresa). Y a ello se une la habilitación de un proceso de asimilación y síntesis en el joven que se traduce en un saber hacer y en un saber estar en situación de trabajo; aunando así el proceso de formación específico con la aproximación sucesiva al mundo del trabajo»*¹⁴.

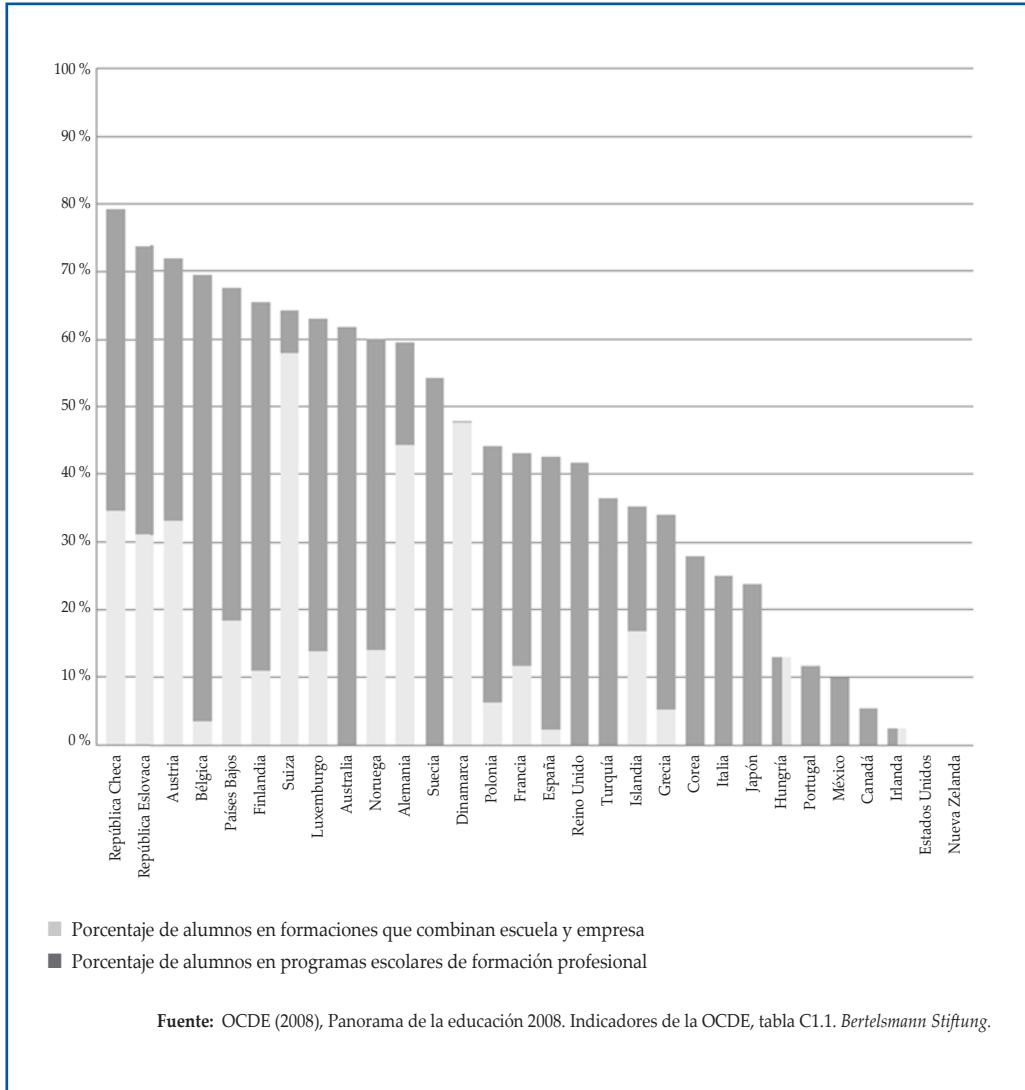
Respecto a su cobertura jurídica, lo más habitual es que los mismos se articulen a través de contratos de aprendizaje que combinen la formación teórica en centros de enseñanza reglada y la formación práctica del oficio en el centro de trabajo, siendo su principal fortaleza que han permitido involucrar a una proporción muy amplia de jóvenes que abandonan de forma temprana la escolarización obligatoria, teniendo una especial incidencia en el comportamiento del empleo juvenil en estos Estados. Esta razón es la que motivó la elección de los países objeto de estudio, pues en todos ellos se han reducido tanto las tasas de abandono escolar como los niveles de des-

¹³ Puede consultarse la abundante documentación de esta Alianza en su propio espacio virtual: http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/alliance_en.htm.

¹⁴ MERCADER UGUINA, J. R.: *«Medidas desesperadas de lucha contra el desempleo»*, op. cit.,

empleo juvenil, en parte por la importancia cuantitativa de estos mecanismos en el marco del sistema educativo en su conjunto, como evidencia el siguiente gráfico.

Porcentaje de alumnos en la formación profesional en la enseñanza secundaria II (ISCED3) (2006)



3.1. EL MODELO ALEMÁN COMO REFERENTE¹⁵

Alemania fue el primer Estado miembro que dio carta de naturaleza a un sistema de formación profesional «dual» o de alternancia entre formación reglada y empleo¹⁶. Esta formación en alternancia se instrumentaliza mediante la suscripción de un contrato de trabajo formativo, cuyas notas definitorias son las siguientes: de un lado, el carácter temporal de la contratación. De otro, la necesaria alternancia entre la formación reglada en instituciones formativas oficiales y la adquisición de las competencias profesionales en la empresa¹⁷.

En relación con las obligaciones formales, el contrato debe contener entre otras estipulaciones la especificación de la naturaleza de la formación, su programa, la duración prevista y si es cofinanciado por las Administraciones públicas. El proceso culmina con la obtención de un diploma reconocido a nivel nacional¹⁸ siempre que la formación en la empresa suponga, al menos, entre el 50-70% del total de la jornada; los aprendices que no terminen el periodo completo de formación recibirán, en todo caso, un certificado de aprovechamiento de los módulos concluidos satisfactoriamente hasta ese momento.

Esta evaluación se efectúa mediante un examen realizado por las cámaras de industria y comercio, que son las responsables últimas de emitir las acreditaciones para la consecución de las competencias profesionales. Conviene recordar que la propia Ley de formación profesional creó el Instituto Federal de Formación Profesional (*Bundesinstitut für Berufsbildung*, BiBB), que es el órgano encargado de reglamentar y perfeccionar el contenido y las estructuras del sistema dual. Su cometido se centra en preparar los reglamentos de formación, la elaboración de informes, estadísticas, y en general funciones de perfeccionamiento del sistema a través de la investigación y el asesoramiento al Gobierno¹⁹.

¹⁵ Véase lo ya argumentado para el modelo alemán en NIETO ROJAS, P.: «La formación dual como política activa de empleo. La escasa empleabilidad de los jóvenes sin cualificación como telón de fondo», *Revista de Información Laboral*, núm. 2, 2014, pág. 44.

¹⁶ HIPPACH-SCHNEIDER, U.; KRAUSE, H. y WOLL, C.: *Vocational education and training in Germany*, Luxemburgo: CEDEFOP Panorama, 2007.

¹⁷ MCGNINITY, F; MERTENES, A. y GUNDERT, S.: «A bad start? Fixed term contracts and the transition from Education to Work in West Germany», *Working paper n.º 2 of the project Employment Relationship at risk*, núm. 7, 2004.

¹⁸ HIPPACH-SCHNEIDER, U. et al.: *Vocational education and training in Germany*, op. cit., pág. 45. Sobre las diferencias entre la formación en la empresa y las escuelas profesionales (formación reglada), LAUTERBACH, U. y LANZERTDORF, U.: «El sistema de formación profesional en Alemania: funcionamiento y situación actual», *Revista Internacional Formación Profesional*, núm. 30, 1997, págs. 55 a 68; WURSTER, B.: «Sistema dual de formación profesional en Alemania. Cualificación, movilidad», perspectiva, http://portal.ugt.org/ejb/cultura/seminari/11-07-08-sistemadual-formacion/formacion_dual.pdf.

¹⁹ Sobre este instituto véase su sitio web: <http://www.bibb.de/en/index.php>.

Para garantizar el éxito del modelo brevemente expuesto, debemos insistir en que su propia ordenación normativa dota de un relevante función a los interlocutores sociales, pues son los sindicatos y las patronales los encargados del diseño de la formación adecuada al ámbito profesional correspondiente, mientras que las cámaras de comercio²⁰ son las competentes para la articulación de este modelo, es decir, tanto para el reclutamiento de las empresas y los trabajadores como para la certificación de las aptitudes y competencias alcanzadas.

La formación dual queda así vertebrada en cuatro niveles: el Ministerio de Educación es el encargado del diseño de los principios rectores del sistema de formación mientras que será competencia de los *landers* la regulación de los mecanismos de colaboración entre la formación reglada y la especialización práctica. A nivel sectorial se establecerán, en su caso, las específicas condiciones laborales de aplicación en el ámbito funcional del convenio, básicamente el rango salarial y los tipos de aprendizaje, mientras que será a nivel de empresa, respetando obviamente lo disciplinado en el nivel sectorial, el ámbito donde se concreten las modalidades de implementación de este sistema²¹. Será también la empresa la que financie el coste de la formación en su integridad, incluido el pago a los jóvenes aprendices, sin perjuicio de que pueda reembolsarse ciertas cantidades, siendo la encargada de designar a los tutores que velarán por la formación en la empresa, exigiendo que los mismos estén acreditados por el organismo competente teniendo que superar unas pruebas que certifiquen tanto sus capacidades técnicas como pedagógicas (*Meister*)²².

La relevancia del modelo dual en Alemania es tal que el 47,5% de los jóvenes en edad escolar formaba parte de él²³, configurándose al tiempo como una vía de reclutamiento básica para las empresas, y así más del 60% de los trabajadores permanecieron en la misma empresa tras la finalización de este primer contrato²⁴. A pesar de las bondades del modelo, lo cierto es que desde el año 1999 se había constatado un descenso en el número de empresas privadas que participaban en este sistema, especialmente en el sector terciario donde esta posibilidad de alternancia empleo-formación apenas había sido explorada por la dificultad de obtener empresas dispuestas a ofertar estas oportunidades profesionales, así como por el coste medio por alumno que se ha cifrado en 17.750 euros/año²⁵.

²⁰ Cámaras de Comercio. Documento de Trabajo. *Sistema de formación dual alemán*, 2012. Informe que puede ser consultado en el siguiente enlace: www.camarahuelva.com/PDF/GuiaFormacionDual.pdf

²¹ HIPACH-SCHNEIDER, U. et al.: *Vocational education and training in Germany*, op. cit., pág. 20.

²² TODOLÍ SIGNES, A.: «La formación dual alemana y el contrato para la formación y el aprendizaje: ¿Diferente legislación o diferentes controles de calidad?», *Documentación Laboral*, 2015, pág. 16 (ejemplar original).

²³ Fig. 7, HIPACH-SCHNEIDER, U. et al.: *Vocational education and training in Germany*, op. cit., pág. 25.

²⁴ Con relación al tipo de empresas que suele ofertar este tipo de contratos, la mayoría se concentra en compañías con una dimensión de entre 50-499 trabajadores (34% del total), seguidas de aquellas que ocupan entre 10 y 49 que ofertan el 30% de las plazas, el 19% las de más de 500 empleados y un 17% las pequeñas empresas (entre 1 y 9 empleados), *Ibid.*, op. cit., pág. 13

²⁵ WURSTER, B.: «Sistema dual de formación profesional en Alemania. Cualificación, movilidad, perspectiva», op. cit., pág. 10.

Esta disminución en la utilización de estos sistemas se combatió con dos tipos de medidas: de un lado, el Gobierno impulsó un Pacto interconfederal para el empleo juvenil en el que se dotaba de un papel notable a los *Landers* a los efectos de posibilitar la cooperación público-privada. Con este objetivo, se impulsó la creación de estructuras regionales de capacitación profesional que supliesen, si así fuese necesario, la práctica realizada en las empresas²⁶. De otro, se creó una «bonificación bianual para la formación profesional», dirigida a empresarios que ofrezcan un puesto de formación a jóvenes con especiales dificultades para acceder a la formación profesional regular.

Ahora bien, no puede entenderse en su integridad el modelo dual sin hacer una breve referencia a la ordenación del sistema educativo. En Alemania, todos los estudiantes, a los 10 años de edad, son divididos en tres categorías²⁷:

- a) *Gymnasium* que forma a los jóvenes hasta los 18 años para asistir a la universidad.
- b) *Realschule* que forma hasta los 15 años para la entrada al sistema de formación dual.
- c) *Hauptschule* que prepara hasta los 16 años para trabajos sin necesidad de cualificación.

Esta ordenación supone que gran parte de los adolescentes alemanes se preparan, específicamente, para entrar en el sistema de formación dual. Pero es que, además, hay dos obligaciones legales que aseguran una alta participación en este sistema.

La primera es que hasta los 18 años existe obligación de estar en el sistema educativo; es más, los estudiantes solo tienen dos posibilidades: a) o estar en el *Gymnasium*; b) o entrar en una escuela de formación profesional sin que entrar en el mercado de trabajo sea, en principio, una opción posible. La segunda obligación legal que tiene incidencia en el éxito del modelo dual es que las empresas solo pueden contratar trabajadores menores de 18 años dentro del sistema de formación dual y en una de las profesiones «oficiales». De esta forma, los estudiantes que tras finalizar la educación general deseen trabajar tendrán que hacerlo dentro del sistema de la formación dual, y, al tiempo, la empresa que desee formalizar un contrato de aprendizaje, sea con menores o con mayores de 18 años, deberá, obligatoriamente, hacerlo a través de este mecanismo²⁸.

²⁶ Este programa denominado *Jobstarter* estaba dirigido a la adquisición de la experiencia profesional de un oficio; sobre el mismo puede consultarse HIPPAACH-SCHNEIDER, U. *et al.*: *Vocational education and training in Germany*. *op. cit.*, pág. 13.

²⁷ ERTL, H., y PHILLIPS, D.: «The enduring nature of tripartite system of secondary schooling in Germany: Some explanations», *British Journal of Educational Studies*, vik. 48, núm. 4, 2000, pág. 399.

²⁸ TODOLÍ SIGNES, A.: «La formación dual alemana y el contrato para la formación y el aprendizaje: ¿Diferente legislación o diferentes controles de calidad?», *op. cit.*, pág. 7 (ejemplar original). Puede consultarse también GESSLER, M.: La formación profesional en Alemania, págs. 5 a 7, disponible en: <http://www.blogcanaleduacion.es/wp-content/uploads/2012/11/La-FP-en-Alemania-blogcanaleduacion1.pdf>.

La conjunción de ambos factores, esto es, el prestigio social de la formación dual y la propia ordenación educativa, explican su elevada tasa de utilización y la posterior inserción laboral de estos jóvenes. En lo que a la primera variable se refiere, se ha cifrado en un 53 % el porcentaje de jóvenes entre 14 y 16 años que están incursos en un programa de especialización profesional, bien a tiempo completo, bien a tiempo parcial²⁹, en cuyo caso, el alumno continúa el resto del tiempo en la formación reglada conducente a la obtención del título del bachillerato, paso previo a la educación universitaria. Y en relación con la inserción, en 2010, el 61 % de los aprendices en Alemania consiguió un contrato de trabajo al finalizar el de aprendizaje. Así, en empresas de más de 500 trabajadores el 75 % de los aprendices continúan trabajando mientras que en las empresas más pequeñas, con entre 1 y 9 trabajadores, solo el 48 % continúan. Estos datos ya de por sí son un incentivo muy importante³⁰.

3.2. EL MODELO NEERLANDÉS³¹

A pesar de que los Países Bajos muestran, en términos comparados, unas tasas de desempleo juvenil notablemente más reducidas que las existentes tanto para la UE-28 como para la zona Euro, lo cierto es que la misma encubre diferencias muy notables, pues una buena parte de los jóvenes no había alcanzando la escolarización obligatoria, convirtiéndose, además, en desempleados de larga duración, habida cuenta de que más del 20 % había estado buscando empleo, al menos, durante un año³².

Esta situación se trató de combatir con la reforma educativa efectuada la Ley de la formación profesional y adulta (WEB) que unificó dos ámbitos de la formación profesional hasta entonces separados: la formación radicada en la escuela (BOL) y la formación primera empresarial o dual (BBL), orientadas ambas a las mismas competencias y a las mismas titulaciones. Las dos modalidades de formación tratan de que los jóvenes tengan la certeza de poder finalizar satisfactoriamente la formación profesional.

Para ambas vías formativas se tomó como base el principio dual, es decir, la formación profesional basada en la escuela aunque la misma también cuente con componentes de prácticas en la empresa, con la diferencia de que los cursos de formación basados en la escuela tienen entre el 20

²⁹ TODOLI SÍGNES, A.: «La formación dual alemana y el contrato para la formación y el aprendizaje: ¿Diferente legislación o diferentes controles de calidad?», *op. cit.*, pág. 7, señala que «entre el 50 % y el 70 % de jóvenes alemanes entre 15 y 18 años participan en la formación dual».

³⁰ IESE: *La formación profesional como reto nacional. Una perspectiva desde la empresa*, pág. 32, disponible en: <http://www.iese.edu/research/pdfs/ST-0362.pdf>

³¹ Para la elaboración de los siguientes epígrafes ha sido de gran utilidad el Informe «El sistema dual en Alemania - ¿Es posible transferir el modelo al extranjero?» elaborado por el profesor Dieter EULER y publicado por la Fundación Bertelsmann Stiftung, especialmente págs. 37-40, disponible en: www.ceoe.es/resources/image/sistema_dual_alemania.pdf

³² BEKKER, S.: *EEO Reviee: Youth Measures, 2010. Netherlands*, OCDE, octubre 2010, pág. 3.

y el 60% de actividades prácticas mientras que los duales tienen como mínimo un 60%. A pesar de estas diferencias, lo cierto es que ambas deben impartir las competencias profesionales necesarias para la incorporación al mercado laboral, sentar las bases para el perfeccionamiento y transmitir las competencias sociales y culturales que se precisan para la participación en la sociedad.

El ejemplo neerlandés muestra que el aprendizaje alternante en el contexto del principio dual puede sustentarse en múltiples variantes de formación en diferentes espacios de aprendizaje, alcanzando sus tasas de utilización al 60% de los estudiantes de 15 años. Tan relevante es esta opción que la tasa de educación universitaria es del 34% entre los jóvenes de 25 a 34 años, frente al 37% de la media de la OCDE.

Para poder evaluar el éxito del modelo dual en los Países Bajos, deben tenerse en cuenta varias decisiones legislativas claramente interrelacionadas entre sí.

La primera es la importancia de los diferentes agentes implicados en su desarrollo (administraciones educativas y laborales, empresas, sindicatos)³³ pues, de manera clara, decidieron incrementar el número de recursos para la educación básica así como la creación de instrumentos de coordinación entre los centros educativos y las autoridades de empleo, permitiendo, a los efectos aquí analizados, la compatibilidad de un trabajo destinado al aprendizaje de un oficio con la formación reglada.

La segunda derivada de una actuación coordinada de las autoridades educativas y laborales en aras de mejorar los niveles de cualificación de los jóvenes neerlandeses. Para ello, procedieron en el año 1996 a la modificación de la ley de formación profesional (*Adult and Vocational Education Act*), revisada el año 2007. Esta última reforma supuso el «espaldarazo» definitivo a esta política en la medida que todos los jóvenes que tuvieran entre 18 y 27 años y no hubieran alcanzado esta formación básica tenían que insertarse en un programa individualizado que podría ser mixto formación-empleo o destinado a la búsqueda de un empleo. Dicho compromiso contenido en la Ley Invertir en los Jóvenes suponía un deber bidireccional en tanto que los jóvenes estaban obligados a aceptar la iniciativa formativa o de empleo propuesta y los entes competentes en materia de empleo, generalmente de ámbito local, habían de garantizar esta posibilidad.

La tercera es la propia ordenación del sistema educativo que es la que favorece la inserción de un importante número de jóvenes en programas de alternancia. En el cuadro adjunto³⁴ se muestra de manera muy gráfica el modelo educativo y las diferentes ramificaciones previstas

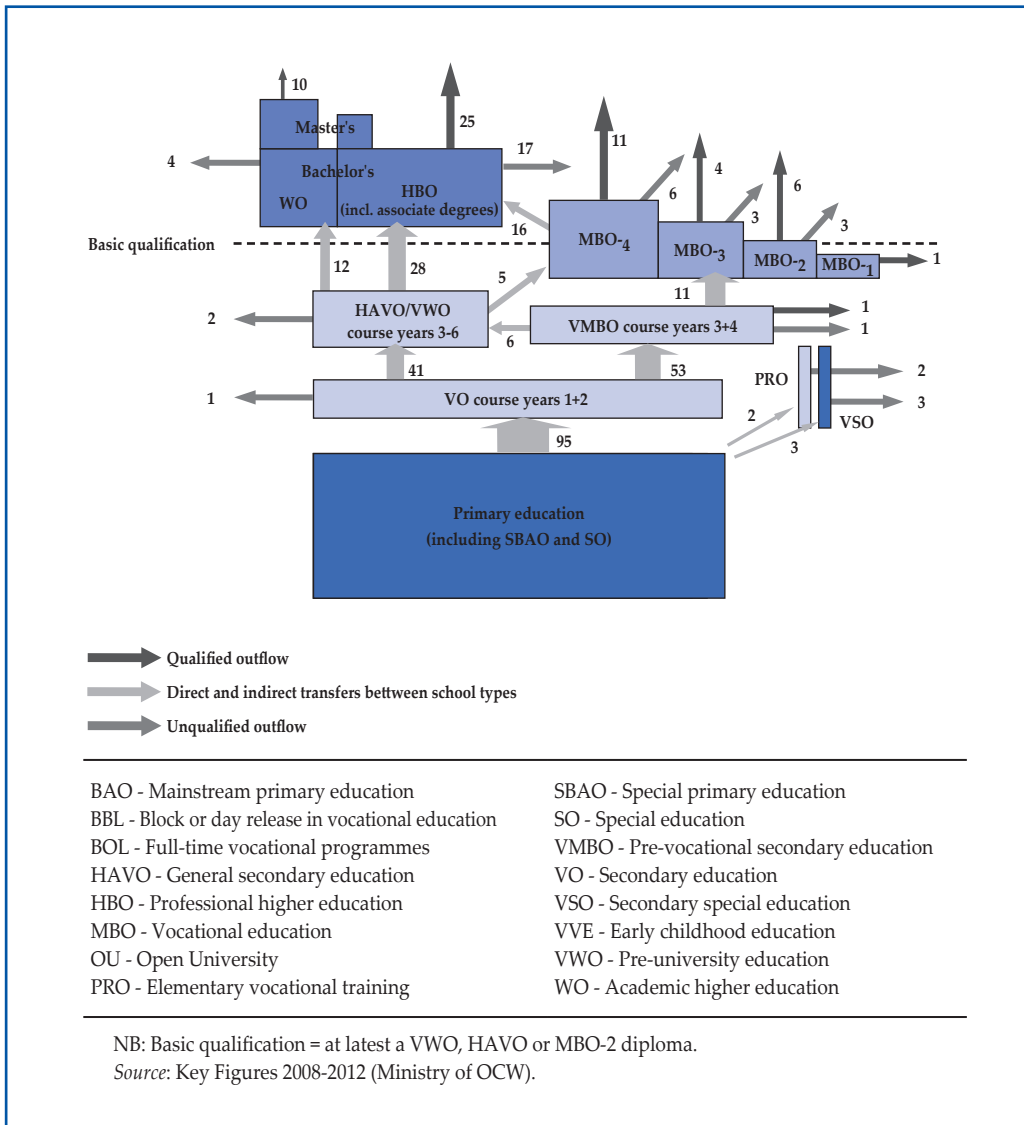
³³ Así lo destaca el informe nacional «Netherlands. VET in Europe-Country Report 2013», disponible en European Centre for Development Training: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/netherlands-vet-europe-country-report-2013>

³⁴ Sobre su ordenación legal, debe consultarse el siguiente informe: http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/WDE/2010/pdf-versions/Netherlands.pdf

VAN LIEMT, G.: *Business and initial vocational education and training in the Netherlands: A schematic overview*. International Labour Office, Skills and Employability Branch, Sectoral Policies Department. Geneva: ILO, 2014, págs. 23-36.

en su diseño reglado para aumentar el número de jóvenes que participan en programas de formación en alternancia.

Diagrama del sistema educativo neerlandés, incluidas las transferencias dentro del sistema en porcentaje del conjunto de alumnos que abandonan la educación primaria, 2011



Y una cuarta razón, destacada en un reciente informe de la OIT³⁵, es la existencia de centros nacionales de evaluación de estos mecanismos (*kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven, KBBs*), los cuales se organizan tanto a nivel sectorial como regional. Los mismos tienen como objetivo prioritario realizar una labor de seguimiento, coordinación y puesta en común entre empresas y trabajadores jóvenes, contando, para ello, con la ayuda de sindicatos y patronales, destacando ineficiencias y tratando de destacar puntos de mejora.

3.3. EL MODELO SUIZO³⁶

La formación profesional en Suiza, al igual que sucedió en Países Bajos, surge en un contexto histórico, social y económico comparable al alemán, pues los tres países persiguen un objetivo amplio: la elevación de los niveles de cualificación de los jóvenes, pero se diferencian en la forma en la que van a llevar a efecto este propósito.

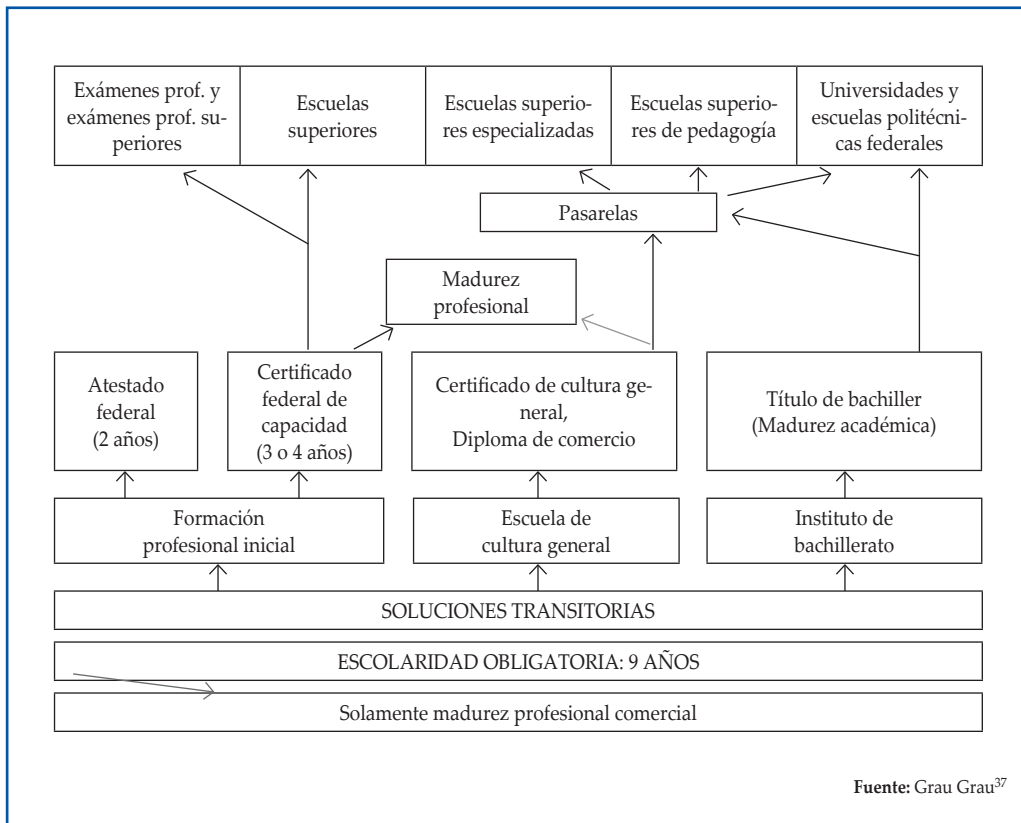
En la formación profesional suiza, la misma se estructura de manera escalonada en dos niveles de formación. Esta decisión obedece, en parte, a su propia ordenación administrativa, toda vez que en Suiza no existe un Ministerio de Educación como tal sino que las competencias en educación están asignadas en la enseñanza obligatoria (enseñanza primaria y secundaria) a los 26 cantones. Ahora bien, al igual que sucedía en el diseño previsto en Alemania y en los Países Bajos, en el sistema educativo suizo hay dos alternativas se le ofrecen al alumno que enfoca sus estudios hacia una formación profesional:

- a) La de realizar esa formación íntegramente dentro de la escuela.
- b) La de realizar esa formación según el sistema dual en la escuela y en la empresa, de modo que, tras 9 años de escolaridad obligatoria (11, si se consideran los 2 años de preescolar), los alumnos, que tienen en este momento 15 o 16 años, pueden comenzar el aprendizaje, lo que supone que ya van a disponer de un pequeño sueldo, firmando su primer contrato.

En lo que hace a su organización, la misma diferencia dos niveles de profesiones formativas con exámenes finales propios: el nivel inferior de profesiones formativas menos exigentes y de dos años de duración; y las profesiones formativas, que por regla general duran tres o cuatro años, con un certificado estatal de capacitación, como muestra el cuadro adjunto.

³⁵ VAN LIEMT, G.: *Business and initial vocational education and training in the Netherlands: A schematic overview*. *op. cit.*, pág. 14.

³⁶ De obligada consulta el monográfico específico de «formación profesional dual» editado el año 2011 por el Ministerio de Educación, publicado por la Secretaría General Técnica de la Subdirección General de Información y Publicaciones, disponible en: <http://www.mecd.gob.es/suiza/dms/consejerias-exteiores/suiza/publicaciones-y-materiales-educativos/publicaciones/revistas-Aula-de-Espa-ol/aula13-web.pdf>



La formación profesional es, desde esta perspectiva, el punto de partida para un aprendizaje permanente. Este modelo educativo «abarca alrededor de 400 opciones distintas, así como ocho sectores con 52 carreras en las escuelas técnicas superiores. Con el bachillerato profesional es posible acceder sin exámenes a la escuela técnica superior. Gracias a la alta permeabilidad del sistema educativo suizo es posible, en cualquier momento, profundizar los conocimientos básicos ya adquiridos, aprender nuevos conocimientos técnicos, emprender una reorientación profesional o acceder a la universidad o a la escuela politécnica»³⁸ al tiempo que se garantiza la cualificación de los jóvenes mediante la acreditación de la formación obtenida.

³⁷ GRAU GRAU, M.: «La formación profesional mixta o dual en Suiza», pág. 19, disponible en: <http://www.mecd.gob.es/suiza/dms/consejerias-exteriores/suiza/publicaciones-y-materiales-educativos/publicaciones/revistas-Aula-de-Espa-ol/aula13-web.pdf>

³⁸ Puede consultarse más sobre este diseño curricular en la Guía de Formación Dual editada por las Cámaras de Comercio, *op. cit.*, pág. 15.

Para proceder a la evaluación de la formación en los términos referidos, el examen final lo organiza una comisión nacional externa, compuesta por representantes de escuelas profesionales, de los agentes sociales y de los organismos cantonales de la formación profesional, siendo estos profesionales, contratados directamente por los respectivos cantones, los encargados de supervisar todo el proceso.

En relación con su utilización, un 65,5% de los estudiantes de la secundaria posobligatoria seguían en el año 2009 itinerarios de formación profesional, de los cuales un 60% lo hacía siguiendo programas de educación dual. Con solo un 7% de abandono escolar temprano, estas cifras indican que más de la mitad de la población juvenil pasa por este sistema, debiendo convenir en la importancia que tiene para el éxito del modelo la coordinación con la administración educativa, ya que asciende al 80% la tasa de jóvenes que son contratados posteriormente por la empresa en la que han realizado estas prácticas³⁹.

Las elevadas tasas de utilización del sistema dual deben necesariamente explicarse con base a su propia ordenación jurídica, pues el modelo facilita no solo que el aprendiz tenga, desde el inicio de su formación, un contrato con la empresa en la que está empleado aunque, al tiempo, sea alumno de una escuela profesional, sino porque el joven al finalizar su formación (ya hemos referido que, según la profesión, el periodo de aprendizaje dura de 2 a 4 años) puede realizar un examen que lo convierte en oficial o trabajador especializado y le faculta para alcanzar el título de maestro en la profesión.

Al igual que ocurría en Alemania y los Países Bajos, la principal debilidad del modelo es que las empresas buscan trabajadores cualificados pero no siempre aceptan de buen grado formar aprendices, de ahí que varios cantones conceden beneficios a las empresas que sí lo hacen.

Ahora bien, también hay un elemento cultural en el éxito del modelo dual. Tanto es así que la «Suiza alemana, donde el aprendizaje profesional según el sistema dual (empresa y escuela de formación profesional específica) está más extendido que la Suiza latina, tiene, en todo momento, unas cifras de paro inferiores. Es más, ampliando la comparación a la escena internacional, se puede afirmar que Suiza, gracias a su sistema de formación profesional, integra en la vida laboral una mayor proporción de jóvenes y adultos y tiene, en consecuencia, la cuota más baja de paro juvenil y la más baja también de paro en general»⁴⁰.

Para concluir este epígrafe, y advirtiendo nuevamente la necesaria cautela de los estudios comparatistas, toda vez que el análisis no solo puede hacerse a partir del dato normativo sino que debe tener en cuenta el contexto socioeconómico en el que este se inserta, el éxito del sistema dual

³⁹ FELGUEROSO, F.: «Paro juvenil: ¿Qué hacen los suizos para que les vaya tan bien?» disponible en: <http://nadaesgratis.es/felgueroso/paro-juvenil-%C2%BFque-hacen-los-suizos-para-que-les-vaya-tan-bien>

⁴⁰ GRAU GRAU, M.: «La formación profesional mixta o dual en Suiza», *op. cit.*, pág. 22.

es, a mi juicio, que confía el peso de la formación práctica a una empresa formadora que se compromete con el joven mediante un contrato de aprendizaje, y no a través de fórmulas que huyen de la laboralidad de la relación (especialmente becas), lo que permite la inserción de este estudiante en el mercado de trabajo con todos los derechos aunque sin desligarlo aún del régimen escolar.

Para garantizar su éxito, el modelo requiere, como es obvio, que la administración educativa y el sistema productivo se mantengan constantemente coordinados, pues está claro que no puede haber aprendices en ramas que no tienen demanda por parte de las empresas. Tal coordinación facilita, o debiera facilitar, los cambios de contenidos y de orientación en los programas de los centros educativos a partir de las informaciones sobre demanda del mercado o innovaciones en los medios de producción que reciben del mundo empresarial. El segundo acierto de la formación dual es el hecho de que estos modelos facilitan a los aprendices un acceso muy fácil al mercado de trabajo, siendo bastante frecuente que la empresa acabe contratando al joven al que ha transmitido su específico modo de trabajar⁴¹.

4. LA VIRTUALIDAD DEL MODELO DUAL EN EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES ESPAÑOL

Ya referimos en la introducción de este trabajo que el comportamiento del empleo juvenil en España presenta rasgos diferenciales respecto a nuestros homónimos comunitarios. Esta situación ha forzado a la Comisión a plantear medidas excepcionales, y así la Unión Europea pone a disposición de aquellos Estados con una tasa de desempleo juvenil superior al 25 % (entre los que se encuentra España) específicos fondos comunitarios (especialmente los del FSE y otros instrumentos de cohesión provenientes de la reprogramación de fondos estructurales sin gastar) destinados a la creación de empleo, formación profesional y prevención del abandono escolar, reforzando así la nueva iniciativa sobre el Empleo juvenil (2014-2020). Para poder acceder a estos fondos, los Estados beneficiarios de la Iniciativa sobre Empleo Juvenil deberán adoptar un plan para abordar el paro de los jóvenes, en particular, mediante la aplicación de la Garantía Juvenil, evitando, con esta decisión, que ningún joven de hasta 25 años se quede más de cuatro meses sin trabajo, formación o periodo de prácticas⁴².

En el **Programa Nacional de Reformas para el año 2015**, el Estado español destaca como medidas impulsadas en este sentido las siguientes: en primer lugar, señala que «en el curso 2014-2015 se ha implantado la Formación Profesional Básica»; formación que refuerza los contenidos

⁴¹ GRAU GRAU, M.: «La formación profesional mixta o dual en Suiza», pág. 22, disponible en: <http://www.mecd.gob.es/suiza/dms/consejerias-exteriores/suiza/publicaciones-y-materiales-educativos/publicaciones/revistas-Aula-de-Espa-ol/aula13-web.pdf>

⁴² LÓPEZ INSUA, B. M.: «La política de fomento del empleo de los trabajadores jóvenes». *Temas Laborales*, núm. 128, 2015, pág. 181.

formativos y permite obtener un título profesional incluso a aquellos que no han finalizado la educación obligatoria. En segundo lugar, que las medidas de políticas activas de empleo impulsadas en 2014 ([Estrategia Española de Activación para el Empleo](#) y [Reglamento sobre la cartera común de los servicios públicos de empleo](#)) buscan mejorar las competencias profesionales como elemento central y transversal de las actuaciones de los servicios públicos de empleo, siendo una de las medidas más publicitadas para la consecución de este fin, la elevación de los niveles de cualificación de los jóvenes españoles.

Para la consecución de este objetivo, el propio Gobierno⁴³ se compromete a evaluar la reforma en lo relativo a formación profesional y a la formación profesional dual a través del contrato para la formación y aprendizaje, pues esta posibilidad se contiene, como bien es sabido, en el [Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre](#), por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual⁴⁴. Su Exposición de Motivos ya señalaba que esta regulación nacía con el objetivo de sentar las bases para la implantación progresiva de la formación profesional dual en España, entendida como el «conjunto de acciones e iniciativas formativas que tienen por objeto la cualificación profesional de las personas, combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación», para lo cual insta a propiciar «una participación más activa de la empresa en el propio proceso formativo del alumnado y, así, permitir que estas conozcan de manera más cercana la formación que reciben los jóvenes, cada vez más adaptada a las demandas de los sectores productivos y a las necesidades específicas de las empresas».

Se quiere situar a la formación profesional en el centro de gravedad del sistema educativo y laboral, incorporando de manera ciertamente novedosa una regulación unitaria para esta actividad formativa, y para ello en el texto reglamentario se contemplan no solo los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje al tener tal consideración «la actividad formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje regulada» –art. 2.2 [RD 1529/2012](#)–, sino también la impartición de la formación en el ámbito educativo al calificar también como formación profesional dual la que se imparta en el marco de los proyectos desarrollados en el ámbito de la formación reglada –art. 2.3 del mismo [texto reglamentario](#)–.

Sin que los contornos definitorios de esta modalidad contractual sean objeto de atención en el presente artículo, sí que debemos señalar que su desarrollo reglamentario incorpora como destacada novedad la posibilidad de que la formación dual sea impartida por la propia empresa, e incluso por empresas de trabajo temporal, siendo, en tales casos, la empresa usuaria la responsable de designar a la persona encargada de tutelar el desarrollo de la actividad formativa.

⁴³ *Programa Nacional de Reformas Reino de España 2015*, pág. 26.

⁴⁴ BOE de 9 de noviembre de 2012.

Esta posibilidad debiera garantizar (al menos, desde un diseño perfecto) la combinación de dos elementos: la adquisición, simultánea o sucesiva, de una formación con el desempeño de un puesto de trabajo. A lo largo de las siguientes páginas debemos cuestionarnos si la regulación contenida en el [Real Decreto 1529/2012](#) y en la [Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre](#), por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en lo sucesivo [Orden ESS/2518/2013](#)⁴⁵, permite garantizar esta formación dual en similares términos a los regulados en los países analizados.

Para dar respuesta a esta cuestión, debemos tratar de desentrañar en qué medida el desarrollo reglamentario, de clara inspiración germánica, sienta las bases para la articulación de un modelo tan prestigioso como el dual o es una mera solución estética. La necesidad de traspasar el modelo alemán a nuestro mercado de trabajo ha sido un debate recurrente en los últimos años, admitiendo la práctica totalidad de operadores jurídicos la importancia de establecer una vinculación mayor entre la formación reglada y las necesidades del mercado de trabajo.

Ahora bien, siendo cierto que la reforma estatutaria «hace una apuesta por los contratos de formación y aprendizaje, inspirada en el modelo alemán, donde funcionan con seriedad, dado el interés de las empresas en contar con personal formado y preparado y dado el interés público en la constatación oficial de la cualificación profesional obtenida a través de la formación. El riesgo, comprobado en ciertas prácticas empresariales dentro y fuera de España, es que el aprendizaje devenga una fórmula de abaratamiento del trabajo de los jóvenes y que este tipo de contrato obligue a los jóvenes a permanecer años en una situación permanente de inestabilidad y salario reducido en trabajos de escasa cualificación, sin lograr una verdadera, efectiva y homologables capacitación y especialización profesional»⁴⁶.

Bajo estas premisas, creemos, que sea la empresa la que imparta la formación, aunque, *a priori*, no tiene que ser un elemento negativo, sí que exige un férreo sistema de garantías para evitar que la ausencia de un sistema de eficaz y continuo control devalúe aún más el componente formativo de este tipo de contratos. Lamentablemente la aprobación del texto reglamentario y la Orden ESS referida no despeja muchas de las dudas que esta modalidad de impartición plantea, y ello no solo porque el proceso está inconcluso sino porque el traspaso del llamado «modelo alemán» (que no es, de otra parte, tan perfecto como parece deducirse de algunos informes, pues presenta algunos inconvenientes de importancia, como la ya referida falta de empresas dispuestas a ofertar puestos de trabajo susceptibles de ser integrados en el sistema dual o la imposibilidad de los jóvenes de reconducir el itinerario formativo inicialmente elegido) no parece una tarea sencilla, lo cual «sugiere tan solo la posibilidad de un acercamiento progresivo, por no decir limitado»⁴⁷.

⁴⁵ BOE de 11 de enero de 2014.

⁴⁶ RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.; VALDÉS DAL-RÉ, F. y CASAS BAAMONDE, M. E.: «La nueva reforma laboral», *Relaciones Laborales*, núm. 5, 2012, págs. 11 y ss.; ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «Nuevos derechos de formación y contrato de formación y aprendizaje», *Relaciones Laborales*, núms. 23-24, 2012, al que pertenece el entrecomillado.

⁴⁷ MÁRQUEZ PRIETO, A.: «Formación profesional innovadora para el empleo juvenil», en AA. VV., *Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, Sevilla, CARL, 2014, pág. 293.

Ahora bien, frente a la extendida concepción de que la formación dual es solo para grandes empresas, «en Alemania la participación de la pequeña empresa es muy importante, incluso para empresas de menos de 10 trabajadores: el 71 % de las pequeñas empresas y la mitad de las microempresas alemanas están autorizadas a impartir formación dual. Y así, en 2011 el porcentaje de empresas autorizadas a realizar directamente formación dual en Alemania era el siguiente: entre 1 y 9 trabajadores, el 49%; entre 10 y 49 trabajadores, el 71 %; entre 50 y 499 trabajadores, el 82 %, y más de 500 trabajadores, el 91 %»⁴⁸.

A lo largo de este trabajo hemos insistido en que el éxito del modelo dual pasa, a nuestro juicio, por incorporar a todos los actores sociales en el diseño de los programas que combinen la alternancia del empleo y la formación, tratando de garantizar la participación de sindicatos, patronales, empresas, cámaras de comercio y autoridades educativas en el diseño curricular de los programas de alternancia, siendo esta participación el verdadero elemento clave del que dependerá, en gran parte, la virtualidad e implantación del modelo dual.

El hecho de que, en España, esta formación en alternancia pueda ser impartida directamente por las propias empresas no tiene que valorarse, insistimos, de manera negativa, pues esta posibilidad debiera permitir que el estudiante pase por distintas ocupaciones, de acuerdo con el plan de formación que hayan diseñado para él conjuntamente el tutor del centro educativo y su tutor en la empresa, pudiendo quedar exentos de su realización quienes acrediten una experiencia laboral relacionada con los estudios profesionales que están cursando o, como novedad, quienes suscriban un contrato para la formación y el aprendizaje. Con esta última decisión legal no solo trata de incrementar el número y motivación de jóvenes que puedan obtener un título de educación secundaria posobligatoria a través de las enseñanzas de formación profesional reglada, sino que, al menos, en línea de principios, debiera mejorar la corresponsabilidad del tejido empresarial con la formación profesional al potenciar la relación del profesorado de formación profesional con las empresas y favorecer así la transferencia de conocimientos.

Para materializar esta colaboración, el artículo 31 del referido [desarrollo reglamentario](#) prevé que las empresas puedan participar en estos proyectos mediante la suscripción de un convenio de colaboración en las condiciones que las administraciones educativas establezcan; convenio que contemplará, como mínimo, los siguientes aspectos: a) el programa de formación; b) el número de participantes; c) el régimen de becas; d) la jornada y horario en el centro y en la empresa y e) las condiciones que deban cumplir empresas, alumnos, profesores y tutores. Que sea la empresa la que pueda asumir parte de la formación, estableciéndose, a los efectos aquí analizados, la necesidad de consignar las actividades a realizar en el centro y en la empresa, la duración de las mismas y los criterios para su evaluación en los que se tendrán en cuenta las aportaciones de los formadores de la empresa y el resultado de las actividades desarrolladas en la misma, puede suponer un tímido paso en la implantación de un modelo de formación en alternancia en el tejido productivo español.

⁴⁸ IESE: *La formación profesional como reto nacional. Una perspectiva desde la empresa*, op. cit., pág. 17.

Entre sus fortalezas debemos destacar la flexibilidad con la que diseña los términos de ejercicio de esta posibilidad. Y así, el artículo 30 del [Real Decreto 1529/2012](#) establece que, al menos, un 33% de las horas de formación deben ser en la empresa aunque se admite su ampliación en función de las características de cada módulo profesional y de la empresa participante. Es más, la duración del ciclo formativo (generalmente dos años) puede ampliarse hasta tres años por la participación en este régimen de alternancia empleo-formación, si bien el alumno-trabajador deberá cursar con carácter previo a su integración en la empresa la formación necesaria que garantice que puede desempeñar su labor en la empresa con seguridad y eficacia.

En lo que hace a sus debilidades, la principal (y no es menor) es que los aprendices, durante el tiempo que dure esta formación en alternancia, podrán estar becados por empresas, instituciones, fundaciones y/o por las administraciones educativas en la forma que se determine en cada proyecto. En el sistema de formación dual español no se garantiza, por tanto, ni un contrato ni ningún mínimo económico a estos estudiantes, lo que plantea una sustancial diferencia con el modelo alemán, pero también con el suizo y el neerlandés, en el que el joven, desde el principio, está contratado por la empresa.

Pero es que, además, para poder valorar la virtualidad de la reforma, este análisis debe necesariamente enmarcarse en un marco reflexivo de corte más general que pasa, ineludiblemente, por incrementar el prestigio social de los estudios reglados de formación profesional, pues uno de sus principales aciertos es, a mi juicio, su propia organización modular, ya que todos los alumnos tienen derecho a que parte de su formación sea impartida en centros de trabajo. Y así, el artículo 25 del [Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio](#), que establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo⁴⁹, es el que prevé que «todos los ciclos formativos incluirán un módulo de formación en centros de trabajo que no tendrá carácter laboral».

Este periodo denominado «módulo profesional de Formación en Centros de Trabajo» tiene como finalidades: a) Completar la adquisición de competencias profesionales propias de cada título alcanzadas en el centro educativo. b) Adquirir una identidad y madurez profesional motivadoras para el aprendizaje a lo largo de la vida y para las adaptaciones a los cambios que generen nuevas necesidades de cualificación profesional. c) Completar conocimientos relacionados con la producción, la comercialización, la gestión económica y el sistema de relaciones sociolaborales de las empresas, con el fin de facilitar su inserción laboral. d) Evaluar los aspectos más relevantes de la profesionalidad alcanzada por el alumno en el centro educativo y acreditar los aspectos requeridos en el empleo que para verificarse requieren situaciones reales de trabajo. Pues bien, una de las novedades incorporadas en el texto reglamentario es la posibilidad de que, aparte de este módulo, otra parte del currículo de la formación reglada pueda ser impartida directamente por las propias empresas, de forma que el estudiante pasará por distintas ocupaciones, estableciéndose, a los efectos aquí analizados, la necesidad de consignar las actividades a realizar en el centro y en la empresa, la duración de las mismas y los criterios para su evaluación en los que se

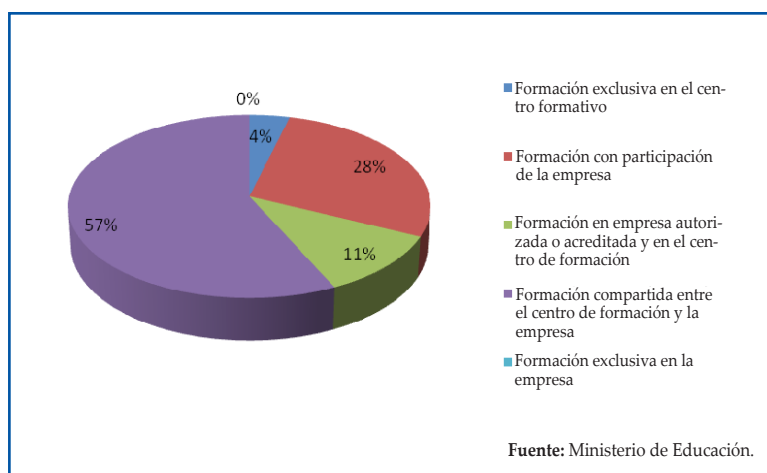
⁴⁹ BOE de 30 de julio de 2011.

tendrán en cuenta las aportaciones de los formadores de la empresa y el resultado de las actividades desarrolladas en la misma.

Es el artículo 42 bis de la [Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre](#), para la mejora de la calidad educativa⁵⁰, el que define la formación profesional dual del Sistema Educativo Español como «el conjunto de acciones e iniciativas formativas que, en corresponsabilidad con las empresas, tienen por objeto la cualificación profesional de las personas, armonizando los procesos de enseñanza y aprendizaje entre los centros educativos y los centros de trabajo», incorporándose como destacada novedad en su desarrollo reglamentario la evaluación de este programa – art. 34 [RD 1529/2012](#)–.

La Dirección General de Formación Profesional del Ministerio de Educación establecerá un sistema de indicadores que analicen el grado de implantación de sistemas de formación profesional dual en el marco de la enseñanza reglada. Pues bien, aunque el propio ministerio establece la provisionalidad de los datos por el escaso tiempo transcurrido desde su implantación, ya se ha publicado una primera evaluación de esta medida.

La primera conclusión destacable es que los módulos de formación dual se han impulsado predominantemente en los ciclos de grado superior frente a los ciclos de grado medio. La segunda se refiere a las modalidades de impartición, destacando que hasta el momento la más utilizada es la impartición en el centro educativo con colaboración de la empresa (el 57% de los mismos), y la segunda opción (seguida por un 28% de los proyectos impulsados) es que las empresas faciliten a los centros de formación los espacios, instalaciones o los expertos para impartir total o parcialmente determinados módulos profesionales⁵¹.



⁵⁰ BOE de 10 de diciembre de 2013.

⁵¹ Formación Profesional Dual. Seguimiento de Proyectos Formación Profesional Dual: Curso 2013-2014. Subdirección General de Orientación y Formación Profesional.

5. REFLEXIONES FINALES

Debemos acabar este artículo insistiendo en que uno de los colectivos que presenta mayor vulnerabilidad social es el de jóvenes con niveles muy bajos de formación, no solo porque los mismos han sufrido una pérdida más rápida e intensa del empleo, sino porque cuentan con un menor nivel de cobertura en términos de protección social. Estos jóvenes parten, además, de una clara situación de desventaja en un escenario estratégico de cambio de modelo productivo, asociado a una demanda creciente de cualificaciones altas e intermedias⁵².

La aprobación del [Real Decreto 1592/2012](#) y la [Orden ESS/2518/2013](#) analizada trataron de incidir en esta problemática, sentando las bases de un peculiar sistema de formación dual que combina dos proyecciones muy diferenciadas: de un lado, regulando la vertiente formativa del contrato para la formación y aprendizaje con la que se da cumplimiento al mandato contenido en el artículo 11.2 del [Estatuto de los Trabajadores](#); de otro, previendo la integración formal de las empresas en los currículos educativos, de la formación reglada. Del análisis comparado efectuado podemos concluir que el éxito del modelo está claramente condicionado por la participación de los actores sociales (sindicatos, patronales, cámaras de comercio, y las propias empresas) en el diseño de los programas educativos, sin que esta participación debiese centrarse exclusivamente en los perfiles más demandados en el corto y medio plazo, sino que debiera tratar de proveer una mayor empleabilidad a futuro de estos jóvenes. Además, el hecho de que los jóvenes aprendices estén contratados desde el inicio por la empresa en la que efectúen el periodo formativo revaloriza estos estudios; en España, por el contrario, solo se prevén vinculaciones no laborales mediante un sistema de becas que, según las comunidades autónomas participantes, llevarán aparejadas cotizaciones en la Seguridad Social o no.

Y aunque todavía sea pronto para evaluar los indicadores que la propia Estrategia Española de Empleo contemplaba (básicamente reproducidos en la vigente Estrategia Española de Activación para el Empleo, aprobada por el [RD 751/2014, de 5 de septiembre](#)) con relación al colectivo estudiado, a saber: a) tasa de utilización de los contratos para la formación y el aprendizaje con respecto al conjunto de contratos suscritos por personas jóvenes (en 2014, se formalizaron 152.000 contratos para la formación y el aprendizaje); b) número de personas desempleadas que participan en programas de empleo y formación y tasas de inserción laboral de las personas participantes en los programas de formación en alternancia y de práctica profesional no laboral en las empresas; c) tasa de contratación de personas jóvenes desempleadas con baja cualificación, cifrada al menos un 10% de media anual en el trienio 2012-2014, los resultados precedentes fuerzan a la cautela, siendo muy sintomático que de varios de estos indicadores nada se señale en el [Programa nacional de Reformas para el Reino de España 2015](#) ya referido.

⁵² ARAGÓN ROCHA, F.: *Los desafíos del empleo juvenil en España*. Observatorio Fundación 1.º de mayo, núm. 50, 2012, pág. 21

Este silencio nos permite terminar este trabajo señalando que, a nuestro juicio, el éxito de la formación dual en España requerirá no solo una oferta formativa amplia, completa y permanentemente actualizada, especialmente en la elaboración de certificados de profesionalidad para todas las familias profesionales, sino la existencia de empresas dispuestas a ofertar puestos susceptibles para ser cubiertos por estos aprendizajes.

En un tejido empresarial, mayoritariamente compuesto por pequeñas y medianas empresas del sector terciario, la efectiva puesta en marcha de mecanismos de formación en alternancia ha de llevar necesariamente aparejada la colaboración de todos los agentes implicados, es decir, sin el apoyo decidido de las Administraciones públicas será difícil garantizar la extensión de este tipo de sistemas⁵³.

Sentado lo anterior, lo cierto es que existen ya algunas iniciativas exitosas en esta materia a través de programas formativos dirigidos a incrementar la cualificación inicial de jóvenes desempleados que debiera servir como pauta para el desarrollo de estos programas de alternancia.

Por su interés, debemos destacar el ejemplo que proporcionan algunas plantas del sector de la automoción (Iveco; Renault), pues ambas han sido seleccionadas para formar parte de proyectos de formación dual en el marco de programas educativos de naturaleza reglada⁵⁴, al tiempo, hay que traer a colación la experiencia iniciada por la empresa Lidl, pues en un programa novedoso en nuestro país, pero que cuenta con una dilatada trayectoria en la matriz alemana, facilita que algunos jóvenes sean contratados directamente por la empresa para que combinen, durante dos cursos académicos, la formación reglada en un centro de estudios con la adquisición de experiencia profesional remunerada, integrándolos plenamente en la compañía⁵⁵. Para articular este programa, los estudiantes asisten a clase dos días a la semana y los tres días restantes se forman en las tiendas o almacenes con un contrato de trabajo formativo.

Finalmente debemos reseñar la experiencia que proporciona la Escuela de Aprendices de Seat, pues la misma, surgida tras la firma del Acuerdo Colectivo sobre la Formación Dual de la empresa de 19 de septiembre de 2012 entre la empresa y el Comité Intercentros⁵⁶, ha sido pionera en la implantación de estos programas en la planta que la empresa tiene en Cataluña.

⁵³ SOLER, M.: Potenciar el actual modelo de FP. *TE CCOO*, núm. 328, 2011, pág. 18.

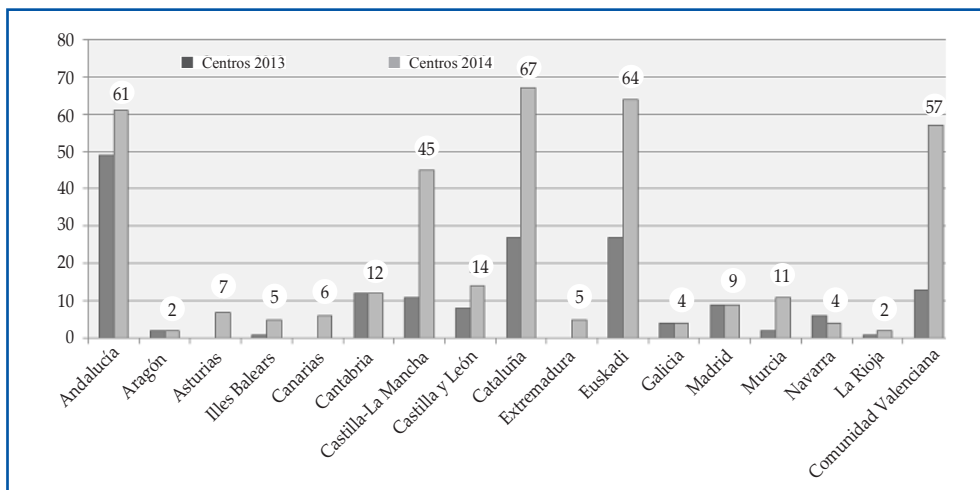
⁵⁴ BOCYL de 29 de noviembre de 2013.

⁵⁵ http://empleo.lidl.es/cps/rde/career_lidl_es/hs.xsl/formacion-dual-programas-1674.htm

⁵⁶ Sobre esta escuela, véase <http://www.xtec.cat/centres/a8032427/inicio.htm>

Extensamente, MUÑOZ RUIZ, A. B.: «Buenas prácticas relativas a la formación dual en la negociación colectiva», *Revista de Información Laboral*, 2014, núm. 4, págs. 281-292. También hacen un exhaustivo informe de buenas prácticas en IESE: *La formación profesional como reto nacional. Una perspectiva desde la empresa*, op. cit., págs. 38-45, analizando los casos de Nestle, Airbus o NH.

Estas experiencias prácticas confirman los datos que a este respecto proporciona el Ministerio de Educación con relación al tipo de empresas que ofertan estos programas. Y así, «las familias profesionales relacionadas con el sector secundario o industrial, que abarca las actividades que transforman físicamente las materias primas o bienes en otros más aptos para el consumo, relacionadas con subsectores tales como: energía, textil, metal, maquinaria, química, electrónica, automóvil, entre otros, suponen alrededor del 70% de los proyectos abordados. El 29% de los proyectos restantes están referidos a familias profesionales cuya formación esta referenciada al sector terciario o de servicios cuyas actividades se caracterizan por proporcionar la prestación de bienes no tangibles, tales como: comercio, sanidad, transporte, turismo, banca, entre otros», debiendo destacar, al tiempo, el incremento de estos programas en los últimos años, como evidencian los dos cuadros adjuntos: el primero, referido al número de centros que imparten formación dual; el segundo, respecto al número de alumnos.



Comunidades	Alumnos 2013	Alumnos 2014
Andalucía	2335	2562
Aragón	49	33
Asturias	0	103
Illes Balears	5	109
Canarias	0	183
Cantabria	100	212
Castilla-La Mancha	269	1491
Castilla y León	75	234
...

Comunidades	Alumnos 2013	Alumnos 2014
.../...		
Cataluña	500	2545
Extremadura	15	85
Euskadi	126	175
Galicia	15	61
Madrid	516	725
Murcia	30	184
Navarra	86	79
La Rioja	11	24
Comunidad Valenciana	160	750
TOTAL	4292	9555

A pesar de estos datos que invitan al optimismo, la Unión Europea es bastante cautelosa con relación al impacto de las reformas operadas por el legislador español. A su juicio, siendo cierto que «se han logrado avances limitados en el aumento de la adaptación de la educación y formación profesionales a las necesidades del mercado de trabajo, la mejora de la cooperación entre los centros de enseñanza superior y las empresas lleva retraso», al tiempo que destacan que «sigue habiendo considerables diferencias entre las Comunidades Autónomas en lo que respecta a su aplicación»⁵⁷ lo que fuerza a la necesaria prudencia en el análisis valorativo efectuado.

⁵⁷ Recomendación del Consejo relativa al Programa Nacional de Reformas de 2015 de España y por la que se emite un dictamen del Consejo sobre el Programa de Estabilidad de 2015, pág. 5, Bruselas, 13 de mayo de 2015, COM (2015) 259 final.



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