

# RAZONES, REFERENTES Y MARCO INSTITUCIONAL DE LA FORMACIÓN DUAL EN ESPAÑA

JESÚS R. MERCADER UGUINA

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
de la Universidad Carlos III de Madrid*

Fecha de recepción: 05-05-2014

Fecha de aceptación: 20-05-2014

## SUMARIO:

1. EL PARO JUVENIL: EL PROBLEMA DE LOS PROBLEMAS. 2. APROXIMACIÓN A LOS MECANISMOS DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES EN OTROS ORDENAMIENTOS. 2.1. La respuesta comparada a los problemas de transición escuela-trabajo. 2.2. El modelo alemán de formación dual. 3. MARCO INSTITUCIONAL DEL MODELO DE FORMACIÓN DUAL. 3.1. Antecedentes en España. 3.2. El lugar de la formación profesional dual en el sistema de formación en alternancia. 3.3. Régimen jurídico de la formación profesional dual en el RD 1529/2012. 3.3.1. Concepto y modalidades de formación profesional dual. 3.3.2. La formación dual a través del contrato para la formación y el aprendizaje. 3.3.3. La formación profesional dual en el sistema educativo. 3.4. Modalidades atípicas de formación dual. 4. VENTAJAS DE MODELO DE FORMACIÓN DUAL.

**RESUMEN:** ¿Qué es la formación dual? A esta pregunta responde el presente estudio a través del análisis de las razones que han llevado a la incorporación a nuestro país de una institución que cuenta con larga tradición en algunos países de Europa. A través del análisis de su régimen jurídico, se hace repaso de las distintas dimensiones de la formación dual a través del contrato para la formación y el aprendizaje; la incorporada en el sistema educativo e, incluso, de otras fórmulas en las que la colaboración entre empresas e instituciones formativas se encuentra también presente.

**SUMARY:** What is the dual education system? You can find the answer to this question in this book, where the author analyzes the different reasons that have brought this institution in Spain, after a long tradition in other European countries. Through the study of its legal regulation, the different sides of the dual education system are investigated here: its role in the training and apprenticeships contract; its place in the national education system as well as other formula where the cooperation between the companies and the training institutions is always present.

*Jesús R. Mercader Uguina*

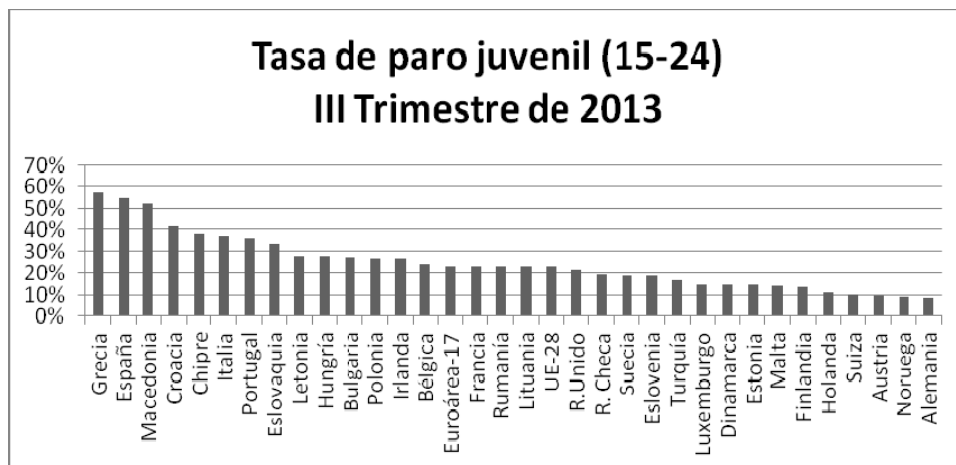
**PALABRAS CLAVE:** Formación profesional, formación en alternancia, formación dual, desempleo juvenil, contratos formativos, prácticas en empresas.

**KEYWORDS:** Professional training, double way training, youth unemployment, training contracts, training in business centers.

## 1. EL PARO JUVENIL: EL PROBLEMA DE LOS PROBLEMAS

El desempleo juvenil constituye una de las principales disfunciones del mercado de trabajo en España, con implicaciones directas sobre la situación económica presente y futura de los jóvenes parados y su entorno e indirectas sobre el conjunto de la economía.

La tasa de paro entre los menores de 25 años en España supera el 55,13%, un nivel desconocido desde que hay estadísticas comparables. Esto significa que uno de cada dos jóvenes no tiene trabajo, superando en más de 40 puntos a países como Austria, Alemania y Holanda (con tasas en torno al 5%) y nos sitúa en tasas próximas a Estonia, Lituania y Grecia (que rondan el 37%). La tasa de desempleo juvenil española es tres veces mayor que la de Dinamarca, cuatro veces y media la de Alemania, cinco veces la de Austria y Holanda, y dieciocho puntos mayor que la de Francia.



De los datos aportados por la EPA se desprende que el desempleo se concentra en aquéllos jóvenes que tienen escasa formación, muchos de ellos, simplemente, con la Educación Primaria terminada. La tasa de abandono escolar temprano (población de entre 18 y 24 años que únicamente ha completado la educación secundaria y no cuenta con ninguna formación adicional) es del 27% lo que dobla la media de la UE-27, que se sitúa en el 13,5%). El alto porcentaje de jóvenes que abandonan

prematuramente los estudios sigue creciendo frente a la tendencia decreciente de la mayor parte de los estados miembros de la Unión Europea.

Es cierto que la tasa de desempleo juvenil crece exponencialmente cuando la economía española se desacelera o se contrae pero no es totalmente correcto decir que España tiene un problema de desempleo juvenil. La media de la ratio de desempleo juvenil sobre desempleo general en la OCDE está en torno a dos, que es el mismo cociente que presenta el caso español. Los países que tienen un problema de desempleo juvenil son aquellos en los que este cociente supera el 2,5 o se aproxima al 3, que no es el caso español. Una tasa de desempleo juvenil algo superior al 50% se corresponde con una tasa de desempleo general también superior del 25% que es exactamente la situación de España. Por tanto el problema no es el desempleo juvenil. El problema es el elevado nivel del desempleo general, que en gran parte es de carácter estructural.

La prolongada crisis económica también obliga a la generación actual de jóvenes a ser menos selectivos con los empleos que están dispuestos a aceptar, una tendencia que ya era evidente antes de la crisis. El número de jóvenes que está aceptando trabajos a tiempo parcial o que se encuentra confinado en empleos temporales es cada vez mayor. De este modo, se observa una alta temporalidad, con un 82,3% de jóvenes que trabajan de forma temporal involuntariamente y un alto nivel de contratación parcial no deseada, con un 51% de jóvenes que trabajan de forma parcial a la espera de suscribir un contrato a tiempo completo.

El desajuste de las competencias en los mercados de trabajo de los jóvenes se ha convertido en una tendencia constante cada vez más acusada. La sobreeeducación y el exceso de competencias coexisten con la subeducación y la escasez de competencias y cada vez más con el desgaste de la formación adquirida por causa del desempleo de larga duración (casi el 35% de los jóvenes desempleados en España se encuentran sin trabajo desde hace 12 meses o más). Este desajuste hace que las soluciones a la crisis del empleo juvenil sean más difíciles de encontrar y más lentas de poner en práctica. El paro juvenil está provocando tres fenómenos dramáticos: en unos casos, los jóvenes pierden la motivación así como el uso de conocimientos y habilidades aprendidas (*brain waste*); en otros, deciden abandonar el país (*brain drain*), lo cual dificulta el potencial de crecimiento económico por la fuga de talento; y, en otro último, deciden integrarse en la antisocial economía sumergida<sup>1</sup>.

A los anteriores factores se une el efecto sobre el empleo de la crisis del sector de la construcción. Dicho sector se caracterizó por una demanda de trabajo de baja cualificación, con predominio de trabajadores manuales (trabajadores no cualificados,

---

<sup>1</sup> Tal y como he señalado en J. R. MERCADER UGUINA, *Se busca... el mercado de trabajo en España*, Barcelona, Debate, 2014, p. 48.

operadores de instalación y trabajadores manuales cualificados), que representaban a casi el 90% del total<sup>2</sup>. Ello supuso el abandono prematuro, en muchos casos, del sistema educativo, con el resultado de que, en la actualidad, muchos de estos trabajadores se encuentran sin empleo y sin cualificación. Esto explica que, junto a jóvenes desempleados cuyo principal problema es la carencia de una cualificación adecuada para ocupar puestos de trabajo de calidad, exista otro colectivo de jóvenes con titulación o próximos a obtenerla, suficientemente formados, que tienen entre 20 y 29 años, que están desempleados y que o bien no han tenido un empleo anterior o bien el que han tenido es un empleo precario, para el que no son necesarios los estudios realizados por estos jóvenes.

Las causas del desempleo juvenil en España hay que buscarlas en deficiencias tanto del sistema educativo como del mercado de trabajo. Entre las primeras, destacan la magnitud del abandono escolar temprano y la polarización de la educación: la tasa de abandono escolar prematuro entre los 18 y 24 años duplicó en 2012 la media de la Unión Europea (24,9% frente al 12,8%), si bien la reducción en los últimos años ha sido importante, pues hasta 2009 se mantuvo estable en torno al 30%. Entre las segundas, sobresalen la segmentación del mercado laboral y la ineficacia de las políticas activas de empleo. La cuestión a resolver es, pues, la de cuáles son las posibles soluciones a los problemas de desempleo juvenil. Para atenuar el problema del desempleo juvenil se debe actuar conjuntamente en los ámbitos educativo y laboral.

Una de las medidas adoptadas para favorecer la inserción de los jóvenes han sido los denominados contratos formativos. A pesar de las numerosas reformas que los mismos han vivido a lo largo de los últimos años, los resultados siguen siendo frustrantes. Pese a ello, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, modificó por cuarta vez en menos de dos años el contrato para la formación y el aprendizaje. La reforma laboral persevera en el error al conservar el tipo contractual y lo define desde una dudosa transitoriedad, al establecer que, hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 %, podrán seguirse realizando contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Un completo análisis de estos factores pueden hallarse en I. CEBRIÁN LÓPEZ y J. PITARCH HIGUERA, “Actividad y empleo en el sector de la construcción”, en J. R. MERCADER UGUINA (Dir.), *Las relaciones laborales en el sector de la construcción*, Valladolid, Lex Nova, 2008, pp. 27-51.

<sup>3</sup> Como ya tuve oportunidad de señalar en mi estudio: *Una reforma laboral para el empleo: diagnósticos, objetivos e ideas*, *Teoría & Derecho*, 2013, nº 13, pp. 67-88.

Las prácticas profesionales son un instrumento valioso para una transición suave al mercado de trabajo, aunque se requiere un marco de calidad para garantizar el valor educativo de tal experiencia. Nuestro sistema pone de manifiesto la existencia de enormes vacíos legales, así como, en muchos casos, un uso fraudulento de las becas formativas concedidas a los jóvenes. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social viene realizando campañas específicas de seguimiento de las becas ofertadas por las empresas, evaluando funciones, puestos que ocupan y condiciones.

Los niveles de autoempleo y de iniciativa empresarial entre los jóvenes en España son significativamente inferiores a los que se requieren para recuperar la senda del crecimiento y de creación de empleo. De hecho, la actividad emprendedora en nuestro país, no sólo entre los más jóvenes, es algo inferior a la de muchos de los países de nuestro entorno. La Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo –enmarcada en la «Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016»– ha incorporado, recientemente, diversas medidas que fomentan el emprendimiento y el trabajo por cuenta propia entre los jóvenes menores de 30 años, con reducciones y bonificaciones a la Seguridad Social. Incentivan la creación de empresas diseñando un marco fiscal más favorable para el autónomo que inicia una actividad emprendedora y estimulan la contratación de jóvenes en situación de desempleo, con incentivos. La real efectividad de las mismas es algo que solo el tiempo podrá desvelar, aunque al asentarse sobre la temporalidad de los contratos (contrato de primer empleo joven y flexibilización de contrato en prácticas) y sobre los incentivos económicos a la contratación (bonificaciones temporales de las cuotas a la Seguridad Social) continúan perseverando en una línea de actuación que, hasta el momento, no ha producido resultados positivos.

En todo caso, las medidas más vanguardistas vienen de Europa. Su actuación más destacada se encuentra en la Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la garantía juvenil (*Youth Guarantee*), cuyo objetivo es que todos los jóvenes de hasta 25 años reciban una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o período de prácticas en un plazo de cuatro meses, tras quedar desempleados o acabar la formación formal. La citada medida se dirige a garantizar que los servicios públicos de empleo ayuden de manera activa a los jóvenes o bien a encontrar un empleo acorde con su formación, competencias y experiencia, o bien a adquirir la formación, competencias y experiencia jóvenes que buscan los empresarios, y por lo tanto, son directamente pertinentes para aumentar sus

posibilidades de encontrar empleo en el futuro<sup>4</sup>. Esta iniciativa se encuentra abierta a todas las regiones que tengan tasas de desempleo juvenil por encima del 25%.

## 2. APROXIMACIÓN A LOS MECANISMOS DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES EN OTROS ORDENAMIENTOS

### 2.1. La respuesta comparada a los problemas de transición escuela-trabajo

Los mecanismos de transición entre la formación reglada y el empleo ejercen un impacto importante en la inserción de los jóvenes europeos en el mercado de trabajo. Prueba de ello es que los Estados miembros donde se constata una mayor coordinación entre el sector público y el privado muestran, en términos comparados, mejores tasas de inserción laboral (p. ej. modelo alemán) y sus tasas de desempleo juvenil se sitúan entre las más reducidas de Europa (v. gr. Holanda, Austria o Alemania).

No obstante, esta regla general tiene una excepción en la Directiva 94/33/CEE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo. El primer objetivo de la directiva es la prohibición del trabajo de los niños. Sin embargo, la directiva permite a los Estados miembros, en determinadas condiciones, prever que la prohibición del trabajo de los niños no sea aplicable, en particular, a los niños de al menos 14 años de edad que realicen trabajos ligeros. Los trabajos ligeros pueden ser efectuados por los niños a partir de la edad de 13 años por un número limitado de horas semanales y para las categorías de trabajos determinados por la legislación nacional. Este tipo de trabajos podrá realizarse por menores de edad si ha sido previsto en la transposición de la Directiva comunitaria en los diferentes Estados miembros, y suponen un primer acercamiento de estos jóvenes al mercado laboral (con severas limitaciones en materia de jornada y en relación a los posibles trabajos desempeñados). Esta posibilidad, a diferencia de lo que ocurre en el ordenamiento español, ha sido acogida por algunos ordenamientos, señaladamente, Francia, Italia, Alemania, Inglaterra y Luxemburgo.

De otra parte, numerosos Estados han diseñado programas públicos de empleo-formación que tienen como finalidad la inserción de jóvenes en situación de desempleo, a través de su cualificación en alternancia con la práctica profesional al tiempo que establecen como objetivo prioritario de estos programas la adquisición del

---

<sup>4</sup> Sobre esta importante iniciativa, B. SUAREZ CORUJO, “Modalidades contractuales para jóvenes desde el paradigma de la precariedad”, en I. GARCÍA-PERROTE y J. R. MERCADER (Dir.), *Las reformas laborales de 2013 y 2014*, Pamplona, Lex Nova/Thompson Reuters, 2014, pp. 85-87.

título de escolarización obligatoria<sup>5</sup>. Básicamente estas transiciones entre la escuela y el trabajo se articulan en torno a dos ejes: a) los denominados contratos de aprendizaje que combinan la formación teórica en centros de enseñanza reglada y la formación práctica del aprendizaje del oficio en el centro de trabajo (opción prevista en el ordenamiento francés, alemán, luxemburgués); b) Los itinerarios individualizados consistentes en un programa individualizado de orientación profesional, generalmente dirigidos a jóvenes en riesgo de exclusión social, y cuya actuación puede proyectarse en dos ámbitos: la inserción en algún empleo o la participación en una acción formativa dirigida a la obtención del título de escolarización obligatoria o a la capacitación en algún oficio.

El modelo de formación en alternancia constituye una realidad contrastada a nivel europeo, con resultados exitosos y probados en países en los que su existencia cuenta ya varias décadas. Este sistema denominado dual o de alternancia les ha permitido obtener una mayor adecuación entre las necesidades educativas y las demandas de las empresas. La nota definitoria es que combina un aprendizaje teórico con la formación práctica en la empresa mediante la suscripción de un contrato de trabajo formativo. Su principal fortaleza es que ha permitido involucrar a una proporción muy amplia de jóvenes que abandonan de forma temprana la escolarización obligatoria, y en su éxito ha tenido una especial incidencia la conexión con el sistema educativo.

Un buen ejemplo es el sistema suizo de formación profesional basado en la alternancia que ha demostrado su eficacia desde hace casi un siglo. Después de la enseñanza obligatoria, casi dos terceras partes de los jóvenes cursan este sistema dual de capacitación, que presenta varias ventajas: participan las empresas, propicia la integración profesional de los jóvenes y tiene financiación tripartita (empresarial, pública y del propio aprendiz). Según el OECD *Education at a Glance* (2011), en el año 2009, un 65,5% de los estudiantes de la secundaria posobligatoria suizos seguían itinerarios de formación profesional, un 60% lo hacía siguiendo programas que combinan las escuelas con el empleo en alternancia. Con sólo un 7% de abandono escolar temprano, estas cifras indican que más de la mitad de la población juvenil pasa por este sistema<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Más ampliamente, P. NIETO ROJAS, “Aproximación a los mecanismos de inserción laboral de los jóvenes en otros ordenamientos” en J. R. MERCADER UGUINA (Dir.), *Propuestas de medidas urgentes en materia de empleo juvenil*, Documento de Trabajo del Instituto de Relaciones Laborales y Empleo de la Fundación Sagardoy, Madrid, 2012.

<sup>6</sup> F. FELGUEROSO, “Paro juvenil: ¿Qué hacen los suizos para que les vaya tan bien?”, Blog *Nada es gratis*, 14/10/2011.



En relación a los jóvenes recién titulados, un importante número de países prevén mecanismos de inserción laboral través de variados instrumentos de carácter no laboral: becas o períodos de prácticas; licencias profesionales, etc., y solo algunos de ellos contemplan contratos específicamente dirigidos a que los estudiantes de últimos cursos o recién titulados tengan un primer acercamiento al desempeño profesional, con limitaciones respecto a la duración de estos contratos y la exigencia de formación así como algunas particularidades en lo que hace a la retribución, básicamente establecer salarios más reducidos.

La Estrategia Europa 2020 confirma el carácter estratégico de la educación y la formación como motor de la competitividad y crecimiento futuros. Hoy en día existe consenso generalizado en considerar que uno de los factores clave para asegurar el crecimiento económico de un país o región es su capital humano y que la inversión en educación constituye una de las vías más eficaces para impulsar el desarrollo económico y mejorar la competitividad. En esta línea, la educación ajustada a las necesidades del entorno constituye un elemento indispensable para hacer frente a las circunstancias cambiantes en las condiciones económicas y los retos que plantea la globalización económica. Ante este reto, la alternancia es un modelo que desarrolla una formación ajustada a las necesidades de las empresas.

## **2.2. El modelo alemán de formación dual**

La menor tasa de paro juvenil de toda la UE-27 se encuentra en Alemania, con un 8,1%, siendo además el único país que ha conseguido reducirla durante los cinco años de crisis, desde el porcentaje del 11,9% en que se situaba en el 2007. También con las menores tasas aparecen Austria (8,7%), que la ha mantenido estable durante estos años y Suiza, con un 9,2%. ¿Dónde está su secreto?

«La formación dual es el fundamento de la economía en el país», aseveró recientemente el presidente del Instituto Alemán de Formación Profesional (BIBB), Friedrich Hubert Esser. Según el OECD *Education at a Glance* (2011), en el año 2009, un 65,5% de los estudiantes de la secundaria posobligatoria suizos seguían itinerarios de formación profesional y un 60% lo hacía siguiendo programas que combinan las escuelas con el empleo en alternancia. Con solo un 7% de abandono escolar temprano, estas cifras indican que más de la mitad de la población juvenil pasa por este sistema.

La formación profesional dual es el sistema de formación profesional mayoritario en Alemania, Austria, Suiza (cantones de lengua alemana) y Dinamarca. La misma se desarrolla en el ámbito de los sectores secundarios industriales con herramientas y procesos reales, lo que permite una transición más fácil al mercado de trabajo dentro

de la propia empresa en la que se ha realizado la formación. La formación así recibida por los alumnos está muy ligada al mercado de trabajo de cada territorio, lo que favorece la integración laboral. Es evidente que los modelos formativos no pueden construirse de espaldas a las realidades y efectivas necesidades empresariales<sup>7</sup>.

En Alemania, tras finalizar la etapa de orientación –que se extiende durante los dos primeros años de educación secundaria obligatoria– los alumnos deben optar por uno de los cuatro tipos de escuelas existentes en función de sus capacidades y preferencias por la educación universitaria: las de secundaria de primer ciclo (*Hauptschulen*), las de secundaria de educación general (*Realschulen*), las escuelas integrales (*Gesamtschulen*) y los centros de bachillerato (*Gymnasien*), centrados en la preparación para la universidad<sup>8</sup>. En torno a dos tercios de los graduados de las cuatro escuelas que acceden a la segunda etapa de secundaria optan por el sistema dual y lo completan.

El rasgo esencial de la formación profesional en Alemania es que se lleva a cabo de forma paralela en la empresa y en la escuela de formación profesional. La idea es que la empresa aporte los conocimientos prácticos necesarios para el ejercicio de la actividad que corresponda, mientras que la escuela suministra la teoría necesaria para el aprendizaje. El objetivo último consiste en obtener el máximo provecho de la formación impartida, sabiendo que el mejor modo de aprender es formándose principalmente en el lugar de trabajo de la empresa.

La Formación Profesional dual, regulada por la Ley de Formación Profesional de 1969, modificada en 2005, combina desde el primer día la capacitación teórica con la formación directa en un centro de trabajo (empresa o administración pública): el aprendiz se forma en la empresa durante tres o cuatro días a la semana, y asiste a una escuela profesional uno o dos días a la semana (dependiendo de la profesión y el curso en el que esté). La formación completa dura entre dos años y tres años y medio, según la profesión. El aprendizaje práctico en la empresa tiene mayor peso que la formación teórica (que combina contenidos específicos de la profesión, más cultura general, idiomas y otros contenidos). En Alemania existen 350 carreras de formación profesional homologadas a nivel nacional; el sistema posibilita que, de forma flexible,

---

<sup>7</sup> Un análisis en profundidad de este sistema puede verse en D. EULER, *El sistema dual en Alemania –¿Es posible transferir el modelo al extranjero?–*, Gütersloh, Bertelsmann Stiftung, Barcelona, 2013. También, UGT, *Informe del modelo dual de formación profesional en Alemania*, Gabinete técnico, Madrid, 2012.

<sup>8</sup> Al respecto, B. SCHULTE, “El sistema educativo alemán”, en J. PRATS y F. RAVENTÓS (Dir.), *Los sistemas educativos europeos ¿Crisis o transformación?*, Fundación La Caixa, 2005, pp. 149-175.

se creen nuevas profesiones según la demanda de las empresas, y se actualicen los contenidos de la formación.

La ley es la que establece el marco general que ha de presidir la definición y estructuración de los contenidos de las carreras profesionales que ha de permitir al aprendiz cualificarse para el ejercicio de la actividad profesional en cuestión. La Ley de Formación Profesional alemana la define como aquella «que debe proporcionar a través de estudios ordenados, las habilidades, los conocimientos y cualificaciones necesarias para el ejercicio de una actividad profesional calificada en un mundo laboral cambiante». Las carreras profesionales existentes son del orden de 350, y cada una dispone de su propio reglamento de instrucción que indica su nombre, duración –de 2 a 3 años– y contenidos.

La escuela de Formación Profesional se rige por la normativa autonómica de aplicación, y recibe apoyo financiero del *Länder*. El Estado tiene un papel reducido en el desarrollo de la Formación Dual, siendo a tal efecto las Cámaras de Comercio las que actúan de monitores e impulsores administrativos de todo el proceso. Las organizaciones empresariales y los sindicatos también cuentan con un papel en la Formación Profesional dual en Alemania: deben consensuar los contenidos de las profesiones, y realizan las propuestas sobre nuevas profesiones, que son sometidas para aprobación a los Ministerios de Educación y de Economía. Además, forman parte de los tribunales examinadores.

El sistema está financiado por las empresas, que pagan una remuneración a los aprendices, y el Estado, que cubre los gastos de las escuelas profesionales. Actualmente forman aprendices unas 482.000 plantas industriales, oficinas de la administración pública y despachos de profesionales liberales. Las pequeñas y medianas empresas ponen a disposición más del 80% de las plazas de formación. Gracias al sistema dual, el porcentaje de jóvenes sin profesión o plaza de formación es relativamente bajo en Alemania. Dentro del grupo de 15 a 19 años tan solo se eleva al 2,3%. La combinación de teoría y práctica garantiza una elevada cualificación profesional de los artesanos y trabajadores especializados.

Tan interesante experiencia ha llevado a afirmar que: «la puesta en marcha de un sistema de formación profesional dual como el existente en Alemania contribuirá al reequilibrio de la estructura educativa en España, lo que es una condición necesaria para corregir el problema del desempleo, en particular, de los jóvenes»<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> J. R. GARCÍA, *El desempleo juvenil como problema y la formación dual como parte de la solución*, BBVA Research, 30 de septiembre de 2013.

### 3. MARCO INSTITUCIONAL DEL MODELO DE FORMACIÓN DUAL

#### 3.1. Antecedentes en España

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. Bajo estas premisas, 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 dual, supone, con las debidas adaptaciones, la traslación de la formación dual al sistema formativo español.

El referido modelo cuenta con algunos antecedentes en nuestro país. Concretamente, en el País Vasco, en el curso 2007/2008 se inició una experiencia de formación profesional dual llamada *Ikasi eta Lan* (Estudiar y Trabajar), iniciativa conjunta de los Departamentos de Trabajo y Educación mediante la cual se crearon unos ciclos formativos de la rama siderometalúrgica de una duración de tres años en los que se ofreció, simultáneamente, formación teórico-práctica en el centro educativo y experiencia laboral a través de un contrato indefinido y a tiempo parcial. Estos ciclos se impartieron hasta el año 2012; la corta vida de esta experiencia (dos únicas promociones) hace suponer que las dificultades fueron grandes desde el principio en parte porque el coste del programa era considerable, toda vez que el Gobierno vasco subvencionaba a fondo perdido a las empresas con 7.250€ por alumno siempre que incrementase su nivel de empleo indefinido –con alguna particularidad para las empresas de menos de diez trabajadores–<sup>10</sup>.

Aun así, una versión remozada de este programa ha sido recientemente retomada por la Orden conjunta de 3 de octubre de 2012, de las Consejerías de Educación, Universidades e Investigación, y de Empleo y Asuntos Sociales y por la que se establecen las bases reguladoras del programa HEZIBI de formación y trabajo en alternancia para jóvenes con la aprobación de un nuevo modelo de formación y trabajo en alternancia con el empleo para estudiantes de formación profesional y personas jóvenes desempleadas con el objetivo de mejorar sus competencias profesionales mediante la obtención de un certificado de profesionalidad o título de formación profesional inicial en régimen de alternancia con la actividad laboral retribuida en la

---

<sup>10</sup> Los citados antecedentes pueden encontrarse en P. NIETO, “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, p. 64.

empresa, contribuyendo a ajustar las necesidades de las empresas con las competencias adquiridas por los trabajadores.

En la Comunidad de Madrid existe desde el curso académico 2011/2012 una iniciativa pionera mediante la cual varios institutos públicos han incorporado un proyecto piloto de formación en alternancia. La Comunidad ha firmado convenios de colaboración con diversas empresas de los sectores del mantenimiento de aeronaves y de la informática con el objetivo de poner en marcha un proyecto experimental.

Cataluña, Castilla–La Mancha, Castilla y León, Extremadura, La Rioja, Murcia y Baleares pusieron sus programas piloto de formación dual en marcha el pasado curso. En Cataluña arrancó con 590 alumnos, que en el curso 2013–14 se van a convertir en 1.785, la mayor cifra de España, según la Consejería de Educación de la Generalitat. En Castilla–La Mancha, con 250 alumnos, según la Consejería de Empleo. Y en el resto de las Comunidades Autónomas las cifras han sido mucho más modestas, 75 alumnos en Castilla y León, 30 en Murcia y poco más de una decena Extremadura, La Rioja (cuyas cifras van a triplicarse este curso, en ambos casos) y Baleares. En la Comunidad Valenciana el número de alumnos se ha incrementado en más de un 20% en los últimos tres años. Se ofrecen 140 titulaciones de las 150 que existen en el Catálogo Nacional de Formación Profesional.

Igualmente, la Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias es una de las escasas entidades privadas de naturaleza paritaria que imparte, con excelentes resultados, cursos reglados de formación profesional de grado medio así como programas específicos de cualificación profesional inicial dirigidos a jóvenes que no hayan alcanzado los objetivos de la Educación Secundaria Obligatoria o que no posean titulación alguna de Formación Profesional<sup>11</sup>.

Del lado empresarial, diversas entidades han puesto en marcha programas en esta dirección. Así, Iveco España ha iniciado en la planta de Valladolid la primera promoción de formación profesional dual, un innovador sistema de educación que combina la enseñanza teórica en centros de Formación Profesional con prácticas en empresas. El programa tiene una duración de dos cursos académicos, en los que los alumnos pasarán en la factoría de Iveco cuatro meses en 2014 y cinco en 2015. Este proyecto se inscribe en un acuerdo suscrito entre la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León y la planta de Iveco en Valladolid.

---

<sup>11</sup> Sobre esta importante experiencia, vid. J. R. MERCADER UGUINA, (Dir.), *Fundaciones Laborales. Herramienta para canalizar la responsabilidad social empresarial*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2009, pp. 145-147.

También en el sector del automóvil tiene honda tradición la Escuela de Aprendices de SEAT. Se trata de una escuela privada que ofrece una formación profesional gratuita a un número limitado de estudiantes. Este nuevo sistema combina formación teórica y práctica en el centro de formación de SEAT con el trabajo en alguna de las plantas de producción de la compañía. El plan docente suma un total de 4.625 horas en tres cursos. Con ello, se cursa el ciclo formativo de grado medio–Título Oficial de Técnico, en una de las tres especialidades: Mecanizado, Mantenimiento Electromecánico o Electromecánico de Vehículos. Esta empresa exige como requisito de entrada que el estudiante esté en el tramo de edad entre 16 y 20 años. La participación de los representantes de los trabajadores en SEAT es clave ya que la comisión de formación, integrada por representantes de los sindicatos y de la empresa, es quien establece los planes, contenidos y destinatarios de la formación, así como la selección de los candidatos al ingreso en la Escuela de Aprendices<sup>12</sup>.

Igualmente, la empresa alemana LIDL dispone de programas de formación dual teórico–práctica que acogen a estudiantes en sus tiendas, delegaciones y oficinas centrales a nivel nacional e internacional. La formación se lleva a cabo, tanto a nivel universitario como a nivel técnico (Ciclo Formativo de Grado Medio). Igualmente es el caso de BSH Electrodomésticos España, que agrupa a grandes marcas del sector como Bosch, Siemens, Gaggenau, Neff, Ufesa y Balay está integrado en el líder europeo BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH (BSH).

Multinacionales como BASF están tendiendo puentes de formación y trabajo entre España y Alemania. Esta empresa comenzó el año pasado a ofrecer un ciclo formativo de grado superior en química industrial para veinte alumnos. Ahora, pone en marcha la segunda convocatoria, tras la del curso pasado, que la convirtió en la primera empresa en firmar un convenio de FP dual transnacional en España. La formación se inicia en el instituto Compte de Rius (Tarragona) y, durante los últimos seis meses de los dos años que dura la formación, los alumnos se trasladan al centro de trabajo que posee la compañía en *Ludwigshafen* (Alemania), cerca de la frontera con Francia.

---

<sup>12</sup> Dicha comisión se encuentra regulada en el art. 69 del XVIII Convenio Colectivo de SEAT, (BOE 19-10-2012). Un estudio sobre la incorporación de los modelos de formación dual en la negociación colectiva, puede encontrarse en A. MUÑOZ RUIZ, “Buenas prácticas relativas a la formación dual en la negociación colectiva”, *Revista de Información Laboral*, 2014, nº 4 (en prensa).

### **3.2. El lugar de la formación profesional dual en el sistema de formación en alternancia**

La formación en alternancia aparece definida en la normativa que emana de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y la Formación Profesional, en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, concretamente en el artículo 26 de la sección 4ª, dedicada a ella: «La formación en alternancia es aquella que tiene por objeto contribuir a la adquisición de las competencias profesionales de la ocupación mediante un proceso mixto, de empleo y formación, que permite al trabajador compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo». El art. 4 de esta última disposición la considera una de las cuatro iniciativas de formación, junto con la formación de demanda, la formación de oferta y las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación. Igualmente este artículo expresa que dicha formación incluye las acciones formativas de los contratos para la formación y los programas públicos de empleo-formación.

La formación en alternancia puede adoptar diversas modalidades y discurrir por vías diferentes<sup>13</sup>. Es propia de alguna modalidad de contrato de trabajo, como el contrato para la formación y el aprendizaje, y también de ciertos programas públicos de empleo-formación (escuelas taller y casas de oficios, talleres de empleo, etc.). También se desarrolla mediante prácticas en empresas de los alumnos de formación profesional reglada y mediante el sistema de formación profesional dual (arts. 16 y ss. RD 1529/2012). La legislación sobre política de empleo prevé asimismo la posibilidad de poner en marcha programas específicos de fomento de oportunidades de empleo mediante la combinación de formación y trabajo [art. 25.1.d) Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo].

La formación profesional dual constituye una de las vías posibles de formación en alternancia, y puede desarrollarse por diversas vías: programas de estudios de formación profesional reglada, programas específicos de formación profesional con participación de las empresas, o contratos para la formación y el aprendizaje. La formación profesional dual está conectada al sistema educativo pero se caracteriza por contar expresamente con la participación de las empresas. Esta combinación de formación profesional teórica y trabajo o práctica en las empresas, y la consiguiente colaboración de instituciones educativas y entidades empresariales, ha estado prevista tradicionalmente en las normas generales sobre formación profesional reglada (por

---

<sup>13</sup> Sobre el significado de la «alternancia», vid. M. A. BALLESTER PASTOR, *El contrato de formación y otras formas de contratación laboral en alternancia*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2000.

ejemplo, en los arts. 28 y sig. Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo).

Dentro del sistema educativo reglado, la formación profesional inicial persigue, conforme a lo dispuesto en el RD 1147/2011, preparar a los alumnos para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida. Con este objetivo, el sistema de formación profesional del sistema educativo comprende un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable y contenidos teórico-prácticos adecuados a los diversos campos profesionales.

Estos ciclos formativos serán de grado medio y de grado superior y estarán referidos al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, siendo competencia del Gobierno, previa consulta a las Comunidades Autónomas, establecer las titulaciones correspondientes a los estudios de formación profesional, así como los aspectos básicos del currículo de cada una de ellas (art. 39.6 Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación). En desarrollo de esta previsión, el Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. Como se ha referido, en los objetivos fijados por la Unión Europea para España se recoge la necesidad de incrementar el nivel de formación y cualificación tanto de los jóvenes en edad escolar como de la población trabajadora para lo que es necesario reforzar, modernizar y flexibilizar las enseñanzas de formación profesional con el fin de facilitar la adecuación de la oferta formativa a las demandas de los sectores productivos y reforzar la cooperación entre las Administraciones educativas, así como con los agentes sociales y las empresas privadas.

En este escenario, se inserta el RD 1529/2012 que introduce novedades muy importantes en materia formativa que vienen a unirse a las previstas en el RD 1538/2006 que, como es sabido, posibilitó la integración de los módulos profesionales de los Programas de Cualificación Profesional Inicial en la ordenación de la formación profesional. Con este texto reglamentario se da carta de naturaleza a una pretensión histórica, cuál era la expresa admisión de un sistema de participación de las empresas en los programas de formación reglada.

Esta carencia solo ha sido enmendada en el currículo de los ciclos formativos que incluyen, como es de sobra conocido, un módulo profesional de formación en centros de trabajo, cuya superación es requisito imprescindible para obtener el título. Este módulo profesional denominado «formación en centros de trabajo» tiene carácter formativo y no laboral y, por tanto, no conlleva relación contractual entre el alumno y la empresa. El estudiante no ocupará un puesto de trabajo sino que pasará 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. El módulo profesional de formación en centros de trabajo deberá, en todo caso, cursarse una vez alcanzada la evaluación positiva en todos los módulos profesionales realizados en el centro educativo y supondrá un 25% del tiempo de enseñanza de dicho ciclo.

Dadas las diferencias de los planes de formación profesional inicial, la definición concreta de posibles participantes así como el estatuto jurídico de esta colaboración se definirá a nivel nacional si bien en todos ellos se concreta en la realización de unas prácticas en una empresa de otro país participante de una duración mínima de 2 semanas máxima de 39; tiempo en el cual los participantes recibirán una subvención económica que cubra sus gastos de desplazamientos y alojamiento. En relación al programa individual de formación, deberá contener una descripción clara de los objetivos, necesidades y resultados que se esperan obtener del aprendizaje así como garantizar que el desempeño profesional adquirido por el beneficiario se computa a los efectos de la evaluación de los resultados generales en el ámbito específico de la formación profesional.

Para incrementar el uso de estos programas es básico que los organismos intermediarios (cámaras de comercio, las federaciones/delegaciones de representación de empresas, los sindicatos; oficinas de empleo) apoyen y doten de facilidades a las PYMES para ofertar este tipo de prácticas. Entendemos que el RD 1529/2012 avanza en esta idea al tratar de favorecer una mayor participación de las empresas en los ciclos formativos a través del consabido empleo en alternancia con el que se pretende, de un lado, incrementar el número y motivación de jóvenes que puedan obtener un título de educación secundaria postobligatoria a través de las enseñanzas de formación profesional y, de otro, mejorando la vinculación y corresponsabilidad del tejido empresarial con la formación profesional al potenciar la relación del profesorado de formación profesional con las empresas del sector y favorecer la transferencia de conocimientos.

### **3.3. Régimen jurídico de la formación profesional dual en el RD 1529/2012**

#### *3.3.1 Concepto y modalidades de formación profesional dual*

La formación profesional dual consiste en el conjunto de acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesionales 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 (art. 2 RD 1529/2012).

La actividad formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje tiene consideración de formación profesional dual.

La formación profesional dual puede adoptar las siguientes modalidades (art. 3 RD 1529/2012):

a) Formación exclusiva en centro formativo combinada con la actividad laboral que se realiza en la empresa.

b) Formación con participación de la empresa, de modo que determinados módulos profesionales o módulos formativos se imparten total o parcialmente en las empresas, que a tal efecto deben facilitar a los centros de formación los espacios, las instalaciones o los expertos necesarios.

c) Formación en empresa y en centro de formación, de modo que determinados módulos profesionales o módulos formativos se impartan en la empresa complementariamente a los que se impartan en el centro de formación, para lo cual la empresa deberá estar autorizada o acreditada.

d) Formación compartida entre el centro de formación y la empresa, que en proporción variable pueden asumir el desarrollo conjunto de los procesos de enseñanza y aprendizaje, para lo cual la empresa deberá disponer de autorización de la Administración educativa y/o de la acreditación de la Administración laboral correspondiente para impartir este tipo de formación, y quedará adscrita al centro con el que comparta la formación.

e) Formación exclusiva en la empresa, que deberá contar con la debida autorización (conforme a lo dispuesto en el art. 18.4 RD 1529/2012).

La formación profesional dual será impartida por: Centros de formación profesional referidos en la Disposición Adicional Quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (art. 18.1), Centros del sistema educativo siempre y cuando la Administración Educativa se lo comunique al SEPE competente (art. 18.2), Empresa que disponga de instalaciones adecuadas y personal con formación técnica y didáctica adecuada a los efectos de acreditación de la competencia o cualificación profesional, y esté autorizada para ello (art. 18.4).

La duración de la actividad formativa inherente en la formación profesional dual será: en el marco de un contrato de aprendizaje y formación profesional, 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 (art.

19). En el marco de la formación profesional dual del sistema educativo, la duración máxima será de 3 años (art. 30.3).

### *3.3.2 La formación dual a través del contrato para la formación y el aprendizaje*

#### A) Marco legal

Los contratos formativos en nuestro ordenamiento han tenido tradicionalmente una regulación específica y diferenciada del calificado como contrato de trabajo ordinario, comenzando por el clásico contrato de aprendizaje<sup>14</sup>. Dos modalidades se contemplan formalmente en este momento dentro de este calificativo de contratos formativos: el contrato en prácticas y el contrato para la formación y el aprendizaje. Los contratos formativos por propia naturaleza son también contratos a término, con la previsión de una duración preestablecida en el mismo momento de celebración del contrato entre las partes. Es la finalidad formativa, práctica o completa, la que determina la temporalidad del contrato, siendo, por ello, la temporalidad ajena a una causa derivada de necesidades de empleo temporal en la actividad de la empresa. Por tal motivo tiene un elemento de coincidencia formal con los contratos temporales causales del art. 15 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), pero se separa de los mismos desde el punto de vista funcional<sup>15</sup>.

El contrato para la formación y el aprendizaje va dirigido a personas que carecen de los elementos necesarios de mínima cualificación profesional, tanto desde la perspectiva teórica como desde la práctica. Se encuentra regulado en el art. 11.2 ET y en el RD 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. El

---

<sup>14</sup> Los orígenes de este tipo de contratos se encuentran en el tradicional contrato de aprendizaje, inicialmente regulado por la LCT de 1944, al respecto, J. VIDA SORIA, "El aprendizaje y el contrato de aprendizaje", en AA.VV., *Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo*, Madrid, FDUCM, 1965, pp. 235-262. Un documentado balance de esta figura contractual a lo largo de la historia, F. J. PRADOS DE REYES, *El contrato de aprendizaje*, Granada, Universidad, 1979.

<sup>15</sup> Sobre las últimas reformas de esta modalidad contractual, vid. J. R. MERCADER UGUINA, *Medidas de desesperadas de lucha contra el desempleo: el Real Decreto Ley 10/2011, de agosto y los ajustes al mismo por el Real Decreto Ley 14/2011, de 16 de septiembre*, cit. y B. SUÁREZ CORUJO, "La nueva regulación para el contrato de formación y aprendizaje: desequilibrio y ¿provisionalidad?", en I. GARCÍA-PERROTE y J. R. MERCADER, (Dir.), *La regulación del mercado laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto Ley 20/2012*. Valladolid, Lex Nova, 2012.

objeto del contrato consiste en la adquisición por los jóvenes de la formación teórico-práctica necesaria para desempeñar adecuadamente un oficio o puesto de trabajo. Para ello, el contrato establece un régimen de alternancia entre la actividad laboral retribuida en una empresa y la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 (podrán celebrarse con menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%), que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas para el puesto de trabajo u ocupación objeto del contrato.

La actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, que tiene como objetivo la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia con la actividad laboral retribuida en una empresa, será 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.

Los contratos no podrán celebrarse a tiempo parcial. El tiempo de trabajo efectivo, que podrá hacerse compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá 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, en su defecto, de la jornada máxima legal.

La retribución del trabajador se fijara en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo trabajado. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajos a turnos.

Durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, se aplicará una reducción del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personal, o del 75%, en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

Las empresas que, a la finalización de su duración inicial o prorrogada, transformen en contratos indefinidos los contratos para la formación y el aprendizaje, cualquiera que sea la fecha de celebración, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año durante tres años. Serán de aplicación estas mismas reducciones en los supuestos de contratos para la formación

celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, que se transformen en indefinidos a partir del 1 de enero de 2012.

Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje constituyen los dos pilares básicos de la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo dentro del régimen laboral pero los datos demuestran un uso escaso. Según datos del SEPE, las modalidades formativas tienen un peso mínimo en el conjunto de la contratación, alcanzando apenas el 2% de los contratos suscritos.

En concreto, los datos relativos al número de contratos para la formación y aprendizaje y de aquellos que acaban convirtiéndose en indefinidos, cabe decir que sí hay un incremento significativo del número de tales contratos en serie interanual, según los últimos datos conocidos de diciembre de 2013, pero al mismo tiempo esta modalidad contractual sigue siendo muy poco utilizada si la ponemos en relación con el volumen total de la contratación temporal que se lleva a cabo en España. En diciembre de 2013 se han formalizado 10.986 contratos para la formación y aprendizaje, sobre un total de 828.818 contratos de duración determinada. Respecto a las conversiones de contratos para la formación y aprendizaje en indefinidos, en diciembre del pasado año fueron un total de 151, el 0,43 % del total de 34.899 contratos temporales que fueron novados en indefinidos.

B) El desarrollo reglamentario: 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.

La Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, ha venido a desarrollar el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, en materia de contrato para la formación y el aprendizaje y por el que se establecían las bases de la formación profesional dual.

La citada Orden establece que, con carácter previo a la formalización del contrato y de sus respectivas prórrogas, la actividad formativa deberá ser autorizada por el Servicio Público de Empleo competente de la Comunidad Autónoma donde se ubique el centro de trabajo de la empresa o, el Servicio Público de Empleo Estatal, en caso de que ésta cuente con varios centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma.

La solicitud de autorización puede ser estimada expresamente o por silencio administrativo (en cuyo caso procede la formalización del contrato), o desestimada motivadamente (pudiendo presentarse una nueva solicitud una vez subsanadas las deficiencias). No es necesaria la autorización de inicio de la actividad formativa en caso de contratos celebrados por Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo.

Tanto el contrato como el anexo relativo al Acuerdo para la actividad formativa han de formalizarse por escrito en los modelos oficiales que figuran, en formato electrónico, en la página web del SEPE ([www.sepe.es](http://www.sepe.es)).

El contrato, que tiene que ser a tiempo completo y con una duración de hasta tres años, establece que el tiempo dedicado a la formación no podrá ser inferior al 25% de la jornada durante el primer año, o al 15% durante el segundo y tercer años, para cuyo cálculo se tomará como referencia la jornada anual sin vacaciones. Si las partes pactan la concentración de la actividad formativa en determinados períodos, deberán hacerlo constar expresamente en el Acuerdo para la actividad formativa.

La actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje será 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, debiendo ser programada de acuerdo a los reales decretos que regulan cada certificado de profesionalidad o cada ciclo formativo. Cuando la formación se dirija a la obtención de un certificado de profesionalidad de nivel 2 o nivel 3, o a un título de formación profesional, el acuerdo para la actividad formativa deberá contener una declaración relativa a que la persona trabajadora reúne los requisitos de acceso a esta formación.

Asimismo, la actividad formativa podrá incluir formación complementaria asociada a las necesidades de la empresa o del trabajador, que no se considerará como trabajo efectivo y que deberá ser autorizada por el Servicio Público de Empleo competente junto con la autorización de inicio de la actividad. Dicha formación complementaria no será objeto de financiación pública mediante las bonificaciones que prevé esta Orden ESS/2518/2013.

La impartición directa de la actividad formativa corresponde a: a) Los centros y entidades de formación, públicos y privados, acreditados para impartir la formación vinculada a los certificados de profesionalidad; b) los centros públicos y privados concertados que oferten los títulos de FP; c) los centros integrados públicos y privados de FP; d) los Centros de Referencia Nacional y e) las empresas que dispongan de autorización de la Administración educativa para impartir la formación de ciclos formativos y/o acreditación de la Administración laboral para impartir la formación vinculada a los certificados de profesionalidad.

En caso de teleformación, la tutoría–formación de la parte presencial obligatoria podrá realizarse en la propia empresa, debiendo especificarse en el Acuerdo para la actividad formativa suscrito con el centro de formación los requerimientos que aquélla ha de cumplir a estos efectos. Y el centro deberá realizar la prueba de evaluación final de carácter presencial.

El SEPE proporcionará información actualizada sobre los centros que figuran en el Registro Estatal de Centros y Entidades de Formación como centros acreditados para impartir la actividad formativa a través de la página web de este organismo, mediante un buscador que relacionará los certificados de profesionalidad y los títulos

de formación profesional con los centros disponibles para su impartición y las diferentes ocupaciones a las que dan cobertura.

Se establecen unos módulos económicos para el cálculo de los costes financiados de la formación en el contrato para la formación y el aprendizaje que ascienden a 8 € hora/participante en el caso de formación presencial, y a 5 € hora/participante en formación a distancia o teleformación.

La cuantía máxima de las bonificaciones que podrá aplicarse la empresa para la financiación de dichos costes será el resultado de multiplicar el correspondiente módulo económico por un número de horas equivalente al 25 % de la jornada durante el primer año del contrato, y el 15% de la jornada el segundo y tercer año.

Será imprescindible para el disfrute de las referidas bonificaciones cumplir, al menos los siguientes requisitos: suscripción del acuerdo para la actividad formativa e información del mismo a la representación legal de los trabajadores; solicitud y autorización de inicio de la actividad formativa; asignación al trabajador a un puesto de trabajo relacionado con la actividad formativa y compatible con el tiempo dedicado a dicha actividad; designación de un tutor, y custodia de los soportes justificativos del coste y pago de la formación realizada.

Dichas bonificaciones se aplicarán en los boletines mensuales de cotización. En el supuesto de que el desarrollo de la actividad formativa se concentre en un determinado período durante la vigencia del contrato, la aplicación de las bonificaciones se realizará mensualmente, y en la proporción señalada, hasta que la empresa totalice la cuantía máxima de financiación a que tiene derecho.

En el caso de que el contrato sea realizado por una empresa de trabajo temporal, será ésta la que asuma las obligaciones relativas a los aspectos formativos, en tanto que la empresa usuaria designará a una persona encargada de tutelar el desarrollo de la actividad laboral.

En concreto, se prevé el desarrollo de programas, guías u otras actuaciones específicas para la preparación y formación de las personas que ejerzan las tutorías, tanto en empresas como en centros formativos. Igualmente, se contempla la futura adopción de medidas para impulsar la modalidad de teleformación, pensando en facilitar el acceso a la actividad formativa especialmente en las pequeñas y medianas empresas.

### *3.3.3. La formación profesional dual en el sistema educativo*

#### A) Objeto, finalidades y centros participantes

El art. 28.1 del RD 1529/2012, establece que el objeto es establecer el marco para el desarrollo de proyectos de formación profesional dual en el sistema educativo, con la

coparticipación de los centros educativos y las empresas, cuando no medie un contrato para la formación y el aprendizaje.

El desarrollo de proyectos de formación profesional dual tendrá las siguientes finalidades: a) Incrementar el número de personas que puedan obtener un título de enseñanza secundaria postobligatoria a través de las enseñanzas de formación profesional; b) conseguir una mayor motivación en el alumnado disminuyendo el abandono escolar temprano; c) facilitar la inserción laboral como consecuencia de un mayor contacto con las empresas; d) incrementar la vinculación y corresponsabilidad del tejido empresarial con la formación profesional. e) Potenciar la relación del profesorado de formación profesional con las empresas del sector y favorecer la transferencia de conocimientos y f) obtener datos cualitativos y cuantitativos que permitan la toma de decisiones en relación con la mejora de la calidad de la formación profesional

Los proyectos que no se desarrollen en el marco de lo establecido en este real decreto, deberán cumplir lo establecido en el artículo 120.5 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, de acuerdo con el cual: «Cuando estas experimentaciones, planes de trabajo o formas de organización puedan afectar a la obtención de títulos académicos o profesionales, deberán ser autorizados expresamente por el Gobierno».

A tenor de lo establecido en el art. 29.1 del RD 1529/2012, «podrán 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 la normativa autonómica». Los proyectos de formación profesional dual se llevarán a cabo en centros educativos con entornos productivos que reúnan requisitos idóneos para su aplicación, de conformidad con: a) Las características de la actividad profesional a la que responde el ciclo formativo; b) las características de las empresas del entorno del centro educativo y c) las características de la formación implicada en cada ciclo formativo.

#### B) Programación y convenios de colaboración

La programación, acordada entre la empresa y el centro educativo, permitirá la adquisición de los resultados de aprendizaje y la adquisición del título formativo. En lo que hace a los términos de ejercicio, aunque el art. 30 RD 1529/2012 establece que, al menos, un 33% de las horas de formación deben ser en la empresa, se admite su ampliación en función de las características de cada módulo profesional y de la empresa participante. La duración del ciclo formativo (generalmente dos años) puede igualmente 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.

Para materializar esta colaboración, el RD 1529/2012 prevé que podrán participar en estos proyectos de formación en alternancia los centros docentes autorizados para impartir ciclos formativos de formación profesional que establezcan convenios de colaboración con empresas del sector correspondiente, de acuerdo con lo que determine la normativa autonómica. El art. 31 del texto reglamentario prevé que esta colaboración se formalizará a través de un convenio con la empresa colaboradora 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 deben cumplir empresas, alumnos, profesores y tutores.

De este modo, se admite que la empresa pueda asumir parte de la formación de cada uno de los módulos profesionales, estableciéndose, a estos efectos, 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 –al menos, deberán celebrarse reuniones mensuales en los que se hará seguimiento de los alumnos entre los tutores del centro educativo y de la empresa– y calificación –la evaluación será responsabilidad de los profesores de los módulos profesionales del centro de adscripción, teniendo en cuenta las aportaciones de los formadores de la empresa y el resultado de las actividades desarrolladas en la misma–.

#### C) Derechos y deberes

A tenor de lo establecido en el art. 32.1 del RD. 1592/2012, «los estudiantes, y en caso de ser menores de edad los tutores legales, tendrán derecho a la adecuada información y orientación sobre los proyectos en los que participen». Los alumnos y tutores legales, en su caso, deberán adoptar el compromiso de cumplir las condiciones del proyecto y de la empresa participante establecidas en el convenio. El alumno tendrá obligación de cumplir con el calendario, la jornada y el horario establecidos en el programa.

En el caso de que los alumnos no superen alguno de los módulos profesionales, las Administraciones educativas, en el marco de la normativa vigente, establecerán 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.

Durante el tiempo que dure esta formación en alternancia, los estudiantes tendrán derecho a una formación y orientación suficiente y podrán estar becados por

empresas, instituciones, fundaciones y/o por las Administraciones en la forma que se determine en cada proyecto –no se garantiza, por tanto, ningún mínimo económico a estos estudiantes lo que plantea una sustancial diferencia con el modelo alemán en el que, desde el principio, los estudiantes están contratados y percibiendo un salario– (art. 33 RD 1592/2012).

Los estudiantes que cursan estudios de formación profesional en su modalidad dual, durante los periodos de estancia en la empresa, se encuentran incluidos de forma obligatoria en el Régimen General de la Seguridad Social, conforme a lo previsto en el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social. Las empresas que vayan a contar con estos estudiantes deben solicitar la apertura de un Código de Cuenta de Cotización específico en el cual se efectuarán las altas, bajas, etc., que afecten a los participantes de dichos programas formativos. Las empresas tendrán la obligación de comunicar el alta (afiliación) en el Régimen General de la Seguridad Social, grupo 7, en el inicio del programa de formación, y la baja cuando se produzca el cese temporal de las prácticas (en caso de prácticas separadas por periodos de tiempo) o en la fecha de finalización de las mismas.

Los derechos y obligaciones en materia de Seguridad Social, recaen sobre las empresas que financian los programas de formación, adoptando la condición de empresario a los efectos de la normativa de la Seguridad Social. Debe señalarse que la cotización de los estudiantes incluidos en los programas formativos, no incluye la contingencia de desempleo, ya que dichas prestaciones no serán cubiertas para los estudiantes en prácticas. Por el mismo motivo, tampoco existirá obligación de cotizar al Fondo de Garantía Salarial, así como tampoco por formación profesional. La obligación de las empresas de comunicar el alta o baja a la Seguridad Social, así como los pagos mensuales por las cotizaciones son los mismos que para cualquier trabajador.

El art. 17.2.h) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio califica como rendimientos del trabajo «las becas, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 7 de esta Ley». Por tanto, en el presente caso, al no tratarse de becas amparadas por la exención del artículo 7 (becas públicas hasta el grado de licenciatura), las becas objeto de consulta están plenamente sometidas al impuesto y a su sistema de retenciones como rendimientos del trabajo. Respecto al tipo de retención aplicable, el mismo se

determinará de acuerdo con el procedimiento general recogido en el artículo 77 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, debiendo tenerse en cuenta que el tipo resultante no podrá ser inferior al 2 por 100 cuando la relación entre alumno y empresa tenga una duración inferior al año, tal como establece el artículo 80.2 del mismo Reglamento.

#### D) Evaluación y seguimiento del programa

Esta formación en alternancia, la evaluación se establece de manera detallada en el art. 34 RD 1529/2012. El citado precepto establece que: «Las Administraciones educativas se responsabilizarán de realizar el seguimiento y evaluación de estos proyectos». De igual modo, «para realizar el seguimiento y evaluación del conjunto de proyectos de formación profesional dual, la Dirección General de Formación Profesional del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, en colaboración con las Comunidades Autónomas, establecerá los mecanismos de recogida y tratamiento de la información obtenida tras el desarrollo e implantación de los proyectos así como los mecanismos para su difusión». Finalmente, «los instrumentos de la evaluación de cada proyecto deberán recoger, al menos, la información sobre los alumnos participantes; los alumnos que abandonan y los alumnos que culminan con éxito el programa de formación previsto; y los alumnos que continúan en la empresa al término de los dos años posteriores a la finalización del proyecto desempeñando funciones relacionadas con el ciclo formativo cursado, entre otros. Esta información deberá ser transmitida a la Dirección General de Formación Profesional del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte».

#### *3.4. Modalidades atípicas de formación dual*

Distinta de la formación dual y, en general, de la formación en alternancia, es la mera realización de prácticas en empresas, ya sea como aplicación de conocimientos académicos o complemento de formación teórica previa o simultánea, ya sea como vía específica y exclusiva de adquisición de unos primeros conocimientos con vistas a mejorar las posibilidades de inserción laboral (tal y como se prevé en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, en el marco de las actuaciones de los servicios públicos de empleo). Fuera de este marco quedan tanto los contratos para la formación en el trabajo como los contratos en prácticas, que implican relación laboral.

Las prácticas profesionales son un instrumento valioso para una transición suave al mercado de trabajo, aunque se requiere un marco de calidad para garantizar el valor educativo de tal experiencia. A este respecto, conviene recordar que los empresarios, a la hora de seleccionar a los candidatos para un puesto de trabajo, valoran mucho más

cualquier experiencia laboral reciente, por corta que sea, que los periodos de participación en programas de formación, cualificación o trabajo que se hayan desarrollado al margen del marco laboral<sup>16</sup>.

A) Las estancias complementarias de la formación reglada

Las mismas tienen su raíz normativa en la propia legislación de educación, así como en el marco general de la formación profesional (art. 42.2 LO 2/2006).

El RD 1147/2011, contempla específicamente un «módulo profesional de formación en centros de trabajo», advirtiendo que «el currículo de los ciclos formativos incluirá un módulo de formación en centros de trabajo que no tendrá carácter laboral y del que podrán quedar exentos quienes acrediten una experiencia laboral relacionada con los estudios profesionales respectivos» (art. 12), y admite la «exención total o parcial del módulo profesional de formación en centros de trabajo por su correspondencia con la experiencia laboral, siempre que se acredite una experiencia, correspondiente al trabajo a tiempo completo de un año, relacionada con los estudios profesionales respectivos» (art. 39). Las concretas condiciones bajo las que ha de desarrollarse la prestación de servicios están previstas en el correspondiente programa, que suele sustentarse en una norma habilitante y en el concierto entre las instituciones y empresas implicadas.

B) Prácticas no laborales en empresas

El RD 1543/2011 regula una modalidad de prácticas no laborales en empresas que hayan celebrado previamente un convenio con los Servicios Públicos de Empleo con el objetivo de fomentar el acercamiento al mundo de las personas jóvenes, con edad comprendida entre los 18 y 25 años, con cualificación profesional pero sin experiencia laboral<sup>17</sup>

Las prácticas se articulan a través de un acuerdo entre la empresa y el interesado, en el que se deben precisar las condiciones de realización, que en todo caso habrá de ser en los centros de trabajo, bajo la dirección y supervisión de un tutor y con una duración de tres y nueve meses. Los participantes perciben de la empresa una beca de apoyo. No tienen la condición de trabajadores sino de becarios, y podrán ser contratados en régimen laboral a la finalización de las prácticas o durante el desarrollo de las mismas

---

<sup>16</sup> Sobre esta cuestión, vid., A. DE LA PUEBLA, “Problemas prácticos de las prácticas no laborales en empresas”, en I. GARCÍA-PERROTE y J. R. MERCADER (Dir.), *Las reformas laborales de 2013 y 2014*, Pamplona, Lex Nova/Thompson Reuters, 2014, pp. 211-237.

<sup>17</sup> Más ampliamente, J. MORENO GENÉ, “La regulación de las prácticas no laborales en empresas en el Real Decreto 1543/2011: ¿un sucedáneo de contrato en prácticas?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, 2012, n° 347, pp. 77-118.

A estas personas les son aplicables los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social contemplados en el RD 1493/2011, para los participantes en programas de formación (becarios), por lo que deberán ser dadas de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, con la obligación de las empresas de cotizar por ellas. Los beneficiarios tendrán derecho a la acción protectora correspondiente a este Régimen, a excepción del desempleo.

De acuerdo con el Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, en los supuestos en que el trabajador estuviese realizando prácticas no laborales en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas, se establecerá una reducción del 75% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante la vigencia del contrato.

Otras prácticas en empresas no se enmarcan en un acuerdo entre la empresa y una institución de carácter educativo o los SPEE (porque se dirigen a personas que ya han completado el ciclo educativo pertinente, o por otras circunstancias) y encuentran su raíz en la propia programación empresarial o en acuerdos colectivos, y se suelen conceder tras la oportuna convocatoria o el pertinente proceso de selección, normalmente acompañadas de una beca. En principio, la estancia en la empresa en condición de becario, con fines de aprendizaje o práctica, no debe confundirse con el contrato de trabajo: son situaciones distintas y con distinto régimen jurídico, aunque el becario, por razones obvias (el aprendizaje lo requiere), realice alguna actividad próxima a la de un trabajador.

En todo caso, la distinción entre la beca y la relación laboral siempre se ha mostrado compleja y conflictiva, entre otras razones por la ausencia de una regulación sobre la figura del becario posgraduado en entidades privadas. La jurisprudencia ha considerado que la distinción entre la beca y el contrato de trabajo ha de sustentarse en un análisis sobre la parte que obtiene el beneficio predominante, y, en particular, sobre el objeto de la correspondiente relación jurídica: formativo o directamente productivo. Si el becario obtiene de las prácticas en empresa un beneficio formativo predominante no basado exclusivamente en la adquisición de experiencia, sino en una mayor capacitación, la beca será legítima. En cambio, si la empresa obtiene el beneficio principal de la relación, porque el supuesto becario desarrolla un trabajo productivo, habrá nacido una verdadera relación laboral<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> Sobre esta compleja cuestión, vid. J. L. GOÑI SEIN, “Las becas y encubrimiento de contratos laborales”, *REDT*, 1983, nº 14, pp. 293-302. Id., “La inserción profesional de los jóvenes en la empresa a través de las becas”, *RL*, 1986, II, pp. 408-421; S. GONZÁLEZ ORTEGA, “Las becas: ¿Formación, inserción, prácticas profesionales o trabajo asalariado?”, en J. CRUZ

#### IV. VENTAJAS DE MODELO DE FORMACIÓN DUAL

La principal ventaja del modelo dual es que a diferencia de nuestro modelo educativo, la transición de la escuela al mercado de trabajo no se pospone hasta el final de los estudios. De esta forma, al menos teóricamente, las ventajas del sistema dual son claras:

Para el alumno, acabada la formación, el joven goza de buenas perspectivas laborales y cuenta con un certificado oficial. Además los aprendices cuentan con una remuneración desde el principio de la formación, que se va incrementando cada año, por lo que tienen una alta motivación. Se trata además de una formación práctica, orientada a las necesidades del mercado laboral. Además, tras la finalización de la formación, hay muchas posibilidades de continuar trabajando en la empresa. Un estudiante que finalice los estudios primarios pero no realice una formación profesional tiene escasas posibilidades de incorporarse al mercado de trabajo.

Para la empresa, tiene la ventaja de asegurar la mano de obra cualificada, que pueda continuar trabajando en la empresa tras la finalización del periodo formativo. La formación profesional reduce los costes de adaptación, incrementa la motivación y fidelidad a la empresa, impulsa la cualificación específica y mejora la productividad de los empleados. A medio plazo se reducen los costes de selección de personal. Además, las empresas y los trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y los sindicatos, influyen en los contenidos de cada profesión (determinando el nivel profesional que debe alcanzar cada aprendiz cuando termine su formación) y en la organización de la formación profesional.

Para la economía en general, el sistema garantiza la conexión entre la formación profesional de los jóvenes y las necesidades del mercado de trabajo, lo que reduce el desempleo. Los jóvenes se cualifican en las profesiones demandadas por las empresas.

El camino de la formación dual se sitúa en la buena dirección pues, pese a las indudables diferencias dentro de ellos, en los países en los que el sistema educativo se ha orientado hacia el desarrollo de ese tipo de formación «las empresas están más dispuestas a contratar, posiblemente porque les es posible conocer mejor las habilidades de los potenciales trabajadores, dado que han intervenido en el diseño de

---

VILLALÓN (Ed.), *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo. Estudios en Homenaje al Profesor José Cabrera Bazán*, Madrid, Tecnos/Junta de Andalucía, 1999, pp. 123-135.

los programas educativos»<sup>19</sup>. La implantación en España de un sistema de formación profesional dual permitiría reequilibrar progresivamente la composición del sistema educativo y aumentaría la empleabilidad de los jóvenes al dotarlos de conocimientos específicos y proporcionarles la experiencia inicial que les permita continuar su carrera.

Jesús R. Mercader Uguina  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
de la Universidad Carlos III de Madrid  
jesus.mercader@uc3m.es

---

<sup>19</sup> BOLETÍN ECONÓMICO DEL BANCO DE ESPAÑA, *Formación profesional dual e inserción laboral en el área del euro*, febrero, 2014.