

Nueva Ley de FP: esperanzadora e insuficiente

Formación profesionalizante Dual

Patricia Ortiz Fernández

Responsable de FP en la
Federación de Enseñanza
de CCOO de Madrid

EN LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA LEY ORGÁNICA DE ORDENACIÓN E INTEGRACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL (en adelante, nueva Ley de FP) ya se advierte de muchas cuestiones de interés sobre la formación en las empresas del alumnado de Formación Profesional.

Se dice que, en España, por un lado, hay un elevado número de personas sin cualificaciones adecuadas a las necesidades de la economía actual, y que, por otro lado, también existe un elevado número de personas sobrecualificadas en relación con el trabajo que desarrollan. Se dice también que al combinar escuela y empresa, y situar a la persona en el centro del sistema, la FP logra un adecuado equilibrio entre enseñanza humanística y *formación profesionalizante*. A este respecto, habría que exigir que dicha *formación profesionalizante* fuera remunerada.

Teniendo en cuenta las dos cuestiones anteriores, la nueva Ley de FP otorga corresponsabilidad a las empresas en la formación del alumnado, y supone que el aprendizaje a lo largo de la vida en la sociedad actual pasa necesariamente por la cooperación entre escuelas (o centros de formación) y empresas.

Además, se cita textualmente que uno de los principios para la modernización de la FP es la colaboración público-privada y, singularmente, la participación de las empresas en la definición de perfiles competenciales y el establecimiento de los programas formativos. Es decir, serán los futuros contratadores potenciales quienes determinen qué necesitarían para contratar al alumnado tras su paso por los estudios de FP.

La nueva Ley de FP considera esencial la alianza entre familias, empresas y centros de formación. Señala que es especialmente relevante en la FP por lo “Dual”, pero reconoce, al mismo tiempo, que el tejido empresarial de nuestro país está basado en medianas y pequeñas empresas, cuestión para nada baladí.

Se supone que, si las personas quieren formarse a lo largo de sus vidas, la fórmula que mejor les aproximará a las competencias demandadas por el mundo laboral en cada momento será la Formación Profesional, toda ella Dual. Dicho de otro modo, si una persona requiere cierta actualización en sus competencias, lo mejor que puede hacer es no solo ir al centro formativo, sino también *profesionalizarse* en una empresa que potencialmente pudiera necesitar mano de obra cualificada. Claramente *profesionalizarse* es un eufemismo de trabajar gratis, o *semigratis*, en el mejor de los casos.

Por supuesto, hay quien defiende que hay que estimular a las empresas para que contraten personal. Esta idea es un sin sentido. La simple observación nos transmite que las empresas españolas no van a contratar personas por un estímulo externo. Las empresas solo contratan bajo la necesidad de hacerlo.

Me gustaría explicarlo mejor. No nos pueden convencer de que la oferta de empleo es flexible, que depende; lo cierto es que no lo es y no depende de nada más que de la necesidad. En economía, una de las primeras cosas que se estudian es el comportamiento de la demanda y de la oferta. Hay mercados (el laboral es un mercado) cuya demanda es elástica, se dice; esto significa que cuando el precio del producto baja los consumidores compran más cantidad, y que, si el precio aumenta, los consumidores reaccionarán sensiblemente al aumento del precio y comprarán menos cantidad, ya que las familias están sujetas a presupuesto (sus ingresos). Sin embargo, hay productos cuya demanda es rígida; quiere decir que no por una rebaja en el precio de compra sus consumidores comprarán más. Un ejemplo de productos cuya demanda es rígida son los frigoríficos o las lavadoras.

Hay productos para los cuales una subida o bajada en el precio de compra es un factor determinante en la cantidad de producto a comprar o vender, pero también hay productos (o mercados) para los cuales una variación en el precio no es un factor determinante a la hora de fijar la cantidad. Es decir, que hay mercados en los que, por mucho que se varíe el precio, la cantidad a negociar no se mueve por dicha variación. Este es el caso del número de contrataciones. Solo hay nuevas contrataciones cuando se necesitan nuevos/as trabajadores/as, cuando el negocio crece. Los oferentes de empleo (empresas) contratan cuando lo necesitan, cuando es necesario para la buena marcha de su negocio, no cuando les sale más barato hacerlo. Hay que darse cuenta de que las empresas necesitan mano de obra cualificada para poder operar con éxito en el mercado.

La nueva Ley de FP considera esencial la alianza entre familias, empresas y centros de formación

Corresponsabilidad

Esto se hace del todo evidente cuando las profesoras y profesores de FP buscamos empresas para firmar los convenios de formación para nuestros estudiantes. En algunos casos, es difícil convencer a las empresas de que acojan a nuestras alumnas y alumnos para que puedan completar sus ciclos formativos. Lo más frecuente es que aleguen que no tienen espacio o que no pueden hacerles el seguimiento adecuadamente; en definitiva, que como son medianas o pequeñas empresas, no tienen capacidad para “contratar” a más personas, ni siquiera, gratis.

La nueva Ley de FP llega a decir textualmente: “..., el carácter dual de toda la Formación Profesional de nuestro país. Se responde con ello al reto de convertir la Formación Profesional en una formación de excelencia, fruto de la corresponsabilidad y la colaboración de centros y empresas”. Sobre esta afirmación debemos insistir en que una empresa no es una escuela.

Una empresa se establece en un mercado con ánimo legítimo de lucro. Una escuela no tiene ánimo de lucro, tiene ánimo de enseñar y brindar aprendizajes que servirán o no para mejorar la empleabilidad del alumnado, y que tal vez le sirvan para mejorar su calidad humana. Ahí es nada.

Y, ¿por qué se dice en la Ley que las empresas sirven de centro *profesionalizante*? Porque una vez más se acusa a las profesoras y profesores de que sus enseñanzas no son de calidad y que, fíjese usted, que la empresa sí enseña, es más, *profesionaliza*. A esto hay que contestar que las empresas no nacieron con el ánimo de ser centros de enseñanza. A una empresa no se va a estudiar ni a tomar apuntes en una libreta, se va a trabajar, a producir.

Está claro que cuanto más experiencia laboral se tenga, más competente será el o la profesional. Sin embargo, una persona adquiere experiencia laboral a lo largo de su vida cobrando, es decir, siendo contratada. Parece que lo que la nueva Ley de FP pretende es que esa experiencia laboral se obtenga trabajando sin cobrar o cobrando lo mínimo posible.

“Desde los centros de Formación Profesional, se adoptarán, de acuerdo con la empresa, las decisiones sobre la intervención de cada uno de ellos en la adquisición de los resultados de aprendizaje del currículo, desde una asignación o distribución adecuada entre los centros de Formación Profesional y los centros de trabajo. Asimismo, se establece la duración mínima de la formación en la empresa en el 25% de la duración total de la formación”. En este extracto de la nueva Ley de FP se dice “centros de trabajo”, y efectivamente, eso es lo que son las empresas.

En el Capítulo II de la Ley, se establecen los dos regímenes de la oferta de FP, ambos con carácter Dual, atendiendo a la duración, el porcentaje de currículo que se ejercita y aprende en la empresa, y el estatus de la persona en formación. Por un lado, la Formación Profesional General, y por otro la Formación Profesional Intensiva, con una relación contractual en este último tipo para el tiempo de formación en la empresa, de lo que se entiende que, dependiendo de la acreditación formativa del alumnado y de la cantidad de horas que vaya a estar *profesionalizándose*, se estará ante una FP intensiva o general. Si es intensiva, habrá contratación; si es general, no.

Las empresas no nacieron con el ánimo de ser centros de enseñanza. A una empresa no se va a estudiar ni a tomar apuntes en una libreta, se va a trabajar, a producir

En el artículo 55 se dice: “Toda la oferta de Formación Profesional de los Grados C y D vinculada al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales tendrá carácter dual. La oferta de Cursos de Especialización del Grado E tendrá carácter dual, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 52. La oferta de los Grados A y B podrá o no tener dicho carácter, en función de las características de cada formación”. O, dicho de otro modo, las personas más maduras a las empresas; quienes aún necesitan madurar, al centro formativo.

Ya el mismo artículo de la Ley indica: “Las Administraciones competentes en el desarrollo de ofertas de Formación Profesional adoptarán las medidas necesarias para garantizar el carácter formativo de las actividades desarrolladas durante el o los periodos de formación en la empresa, y evitar su utilización inadecuada como actividad productiva y de carácter laboral, sin perjuicio de las competencias de la administración laboral en el ámbito de la inspección de trabajo”. O sea, que se sabe perfectamente que los alumnos y alumnas realizan trabajo cuando van a las empresas. Y es que es evidente, no podía ser de otro modo. Llamativo sin duda es que se hable de la inspección de trabajo, desbordada y sin personal suficiente, para atender las denuncias actuales.

También resulta llamativo que la nueva Ley de FP subraye que: “... y, en ningún caso, tendrá la consideración de prácticas”, refiriéndose a la formación en empresa. ¿Por qué no acepta que se denominen prácticas? Para que no pueda ser incluido en ningún contrato de prácticas de la nueva reforma laboral, al tratarse de una *profesionalización* durante el periodo formativo de obtención de título oficial.

En el artículo 66 tenemos que: “Las ofertas de Formación Profesional se entenderán hechas en el régimen general, siempre con carácter dual, cuando en ellas concurren, cumulativamente, las siguientes características:”, y viene a decir:

- a) Duración de la formación en empresa entre el 25%-35% de la duración total de la formación ofertada.
- b) Participación en hasta un 20% de los resultados de aprendizaje del currículo.
- c) Inexistencia de contrato de formación en la empresa.

Después señala que el tiempo de formación en empresa carece de carácter laboral y tiene naturaleza de formación práctica tutorizada no generadora de vinculación contractual con el centro de trabajo ni percepción de remuneración alguna.

Por su lado, el artículo 67 dice: “La Formación Profesional intensiva se corresponde con la Formación Profesional que se realiza alternando la formación en el centro de Formación Profesional y la empresa, y es retribuida en el marco de un contrato de formación”. Es el contrato para la formación en alternancia.

En la disposición transitoria quinta encontramos la transición del sistema de beca a contrato de formación en el régimen de Formación Profesional intensiva. Se establece el 31 de diciembre de 2024 para la transición del sistema de beca para la Formación Profesional Dual al contrato de formación previsto en la nueva Ley de FP. Veremos cómo se produce la *profesionalización* en la empresa de la Formación Profesional.

Parece que lo que la nueva Ley de FP pretende es que esa experiencia laboral se obtenga trabajando sin cobrar o cobrando lo mínimo posible

