

POSICIONAMIENTO DE CONPYMES AL ANTEPROYECTO DE LEY ORGANICA DE ORDENACION E INTEGRACION DE LA FORMACION PROFESIONAL PUBLICADA EL 15 DE JUNIO DE 2021 Y APROBADA EL PASADO 16 DE DICIEMBRE

1-INTRODUCCIÓN

El principal objetivo del sistema de formación profesional es proporcionar a las personas las capacidades, conocimientos y competencias necesarios para desempeñar un trabajo, una profesión. El conocimiento práctico y aplicado es su base y su razón de ser. La comunicación entre este sistema formativo y el mundo empresarial debería ser estrecha y permanente, de manera que el primero pudiera adaptar sus contenidos a los requerimientos del segundo de la forma más rápida posible. Sin embargo, el modelo español de formación profesional, más próximo al francés que al alemán, al menos en sus orígenes, refleja más una laboralización de la escuela que una escolarización del lugar de trabajo. Consecuencia de ello es una histórica separación de ambos contextos que ha dado lugar a desajustes importantes entre la capacitación de las personas trabajadoras y las necesidades del entorno productivo.

El número de alumnos matriculados en alguno de los ciclos formativos de formación profesional se ha duplicado en la última década, llegando casi a 861.000 alumnos en el curso 2019-20. (Fuente: Informe “el reto de la formación profesional en España”) y en el curso 21-22 se estima en 973.000: 497.000 de GS, 400.000 de GM y 76.000 FP Básica (Fuente: Ministerio Educación y FP).

La evolución es muy positiva, aunque mantiene a España por debajo de la media de la OCDE.

Para CONPYMES la Formación Profesional tiene que abordar el reto de aportar valor y capacitación a la transformación sectorial y laboral en España. Formación profesional es, o debería ser, sinónimo de flexibilidad, organización modular, versatilidad y formación permanente, características todas ellas del empleo en la sociedad post COVID.

En el mapa actual español tenemos una población activa de baja cualificación. El 47% de la fuerza laboral en España tiene un nivel bajo de cualificación, (segunda etapa de la E.S. O. o inferior). El objetivo para 2025 debe ser reducir esta proporción, aumentando el volumen de las personas trabajadoras con cualificación media, correspondiente a la FP, del 26% actual hasta un 49%. La FP juega un papel fundamental para conseguir este objetivo.

La formación desempeña un papel crucial en el abordaje de los numerosos desafíos socioeconómicos, demográficos, medioambientales y tecnológicos a los que han de enfrentarse España y sus ciudadanos hoy y en los próximos años. El reto es ahora más apremiante que nunca tras el devastador impacto de la pandemia mundial del COVID-19 e incluye la ineludible reconstrucción económica, laboral y social.

La incertidumbre sanitaria acerca de la evolución del COVID-19 determina no sólo la ralentización de la actividad económica sino también un profundo cambio en el entorno laboral. La inevitable degradación de las condiciones laborales ha afectado de manera muy significativa a los colectivos tradicionalmente más vulnerables del mercado laboral: jóvenes, mujeres, extranjeros y personal sin cualificación o con baja cualificación.

En este sentido, la crisis provocada por la pandemia ha puesto en evidencia algunas deficiencias estructurales de nuestro mercado laboral, entre las que cabe destacar dos. En primer lugar, el elevado número de personas en edad de trabajar que carecen de cualificación. El 47% de la población española de 16 o más años no posee cualificación superior a segunda etapa de la ESO.

Por otra parte, y como consecuencia de ello, existe un importante desequilibrio entre las necesidades de cualificación del sector productivo y las que la población activa puede ofrecer. Estas son algunas de las razones que explican el desproporcionado impacto del COVID en el mercado laboral español, un impacto que no sólo va a dejar sin empleo a uno de cada cuatro personas trabajadoras, sino que, a medio y largo plazo, puede provocar una bolsa de paro estructural, de outsiders, sin precedentes.

La pandemia no ha creado esta situación de exceso de mano de obra no cualificada, pero sí ha puesto de manifiesto, de forma clara y contundente, los peligros de un mercado laboral con estas características. Remediar esta situación, aunque sea en parte, es uno de los objetivos del Plan de Modernización de la Formación Profesional puesto en marcha por el Gobierno de España en septiembre de 2020.

El número de empleos generados por la digitalización y la transición ecológica, los dos grandes elementos transformadores del modelo económico, necesitarán ser cubiertos con personas cualificadas profesionalmente, al menos, con el nivel denominado secundario postobligatorio, es decir, formación profesional de grado medio.

Estamos por tanto ante la Cuarta Revolución Industrial, donde la tecnología se convierte en una función universal que afecta a todas las áreas de una empresa. Ya no es solo responsabilidad exclusiva de un departamento especializado. Ahora, la tecnología forma parte del trabajo de todas las personas, que deben conocerla en la medida en la que se encuentra cada vez más unida a las tareas que deben desempeñar de forma habitual. La tecnología digital empieza a penetrar e invadir de forma continua la vida cotidiana, facilitando o permitiendo modos de comportamiento digitales muy distintos a los tradicionales, en los que se pueden dar modelos de negocio totalmente diferenciados.

En esta revolución, todas las empresas deben convertirse en empresas tecnológicas, puesto que el software está presente en todos los productos, en todos los procesos y en todos los servicios.

A este proceso de cambio y evolución de las tecnologías digitales, para pasar a formar parte natural e intrínseca de los negocios, se le denomina transformación digital y es la base tecnológica que sustenta los cambios económicos radicales que se producirán.

La gran verdad es que plantearse que la educación y formación no cambie en pleno proceso de transformación digital carece de sentido. En menos de una generación, seremos testigos de cómo quien no maneje al menos los rudimentos de la programación o quien no sea capaz de entender y manejar la narrativa del vídeo, entre otras habilidades que podríamos considerar relativamente «nuevas», será considerado prácticamente un analfabeto, de hecho, ya en la actualidad las competencias digitales han pasado a ser requisito mínimo de empleabilidad. Ante un cambio tan importante y radical como este, la única aproximación posible son estrategias amplias de país, que impliquen cambios profundos en los currículos formativos.

Quitando algunas iniciativas puntuales, la educación en España sigue anclada en inacabables reformas en las que la adaptación al nuevo entorno tecnológico le queda un largo recorrido que todavía resulta excesivamente lento frente a los cambios que se avecinan.

Las previsiones para España en 2025 identifican que el 49% de los puestos de trabajo requerirán una cualificación intermedia (técnico y técnico superior), y solo un 14% de puestos requerirán baja cualificación (Fuente; Preámbulo LOIFP)

Necesitamos introducir con urgencia en el mundo del trabajo de nuestro país un mecanismo que ayude a aproximar demanda y oferta de empleo. Esta es la principal recomendación de la moderna Economía del

Trabajo. ***El instrumento más potente para generar oportunidades para las personas y crear esta clase media de cualificaciones laborales es un eficaz sistema de formación profesional.***

Debemos trabajar por tanto para poner de manifiesto el valor estratégico de la formación profesional en un sistema socioeconómico que pretenda ser competitivo. Todo ello avala la necesidad de destacar el valor estratégico de la formación profesional, una pieza fundamental para lograr el buen funcionamiento de la interacción entre los sistemas productivo y formativo.

En esta línea, el Plan Estratégico de la Formación Profesional del Sistema Educativo 2019-2022 elaborado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional del Gobierno de España arranca con estas palabras: “La Formación Profesional constituye una de las líneas estratégicas formativas y económicas básicas en el marco español y europeo, por el papel que ha de desempeñar como motor de crecimiento económico y de empleo”. El preámbulo que justifica la Ley reconoce el fracaso de la ley anterior (todavía vigente) y manifiesta la existencia de un paro estructural que, paradójicamente, deja de cubrir puestos de trabajo por falta de capacitación profesional.

Sobre el papel, la cuestión resulta clara, pero existen ciertas condiciones que deben darse para que, en la práctica, la formación profesional ejerza de verdad este protagonismo. Una primera condición es obvia: debe haber una masa crítica suficiente de alumnos cursando FP (pueden estar en las empresas formándose). La evolución general de las tasas de matriculación ha crecido de manera sostenida en los últimos años, aunque, no de forma homogénea en las diferentes titulaciones, y generalmente no alineada a las necesidades del mercado de trabajo.

Una segunda condición, casi tan evidente como la primera, es que las empresas estén presentes de forma activa en este contexto. Esta presencia no debe limitarse a su papel como empleador, por muy relevante que dicho rol sea. El sector productivo debe incorporarse desde el principio, desde el diseño mismo de los itinerarios y planes formativos.

En otras palabras, es condición indispensable conseguir que en el desarrollo pleno del valor estratégico de la Formación Profesional exista un diálogo y marco de colaboración eficiente y permanente entre las empresas, los centros educativos y las administraciones competentes.

En tercer lugar, la disponibilidad de recursos en el sentido más amplio del término (centros, instalaciones, docentes, etc.) es relevante en la valoración de la calidad de cualquier sistema educativo, pero, en el caso de la formación profesional, lo es aún más. Un conocimiento aplicado y enfocado directamente al empleo requiere casi por definición medios técnicos actualizados y vigentes y un cuerpo docente con acceso a formación permanente.

Empresa y escuela deben actuar como socios estratégicos, manteniendo un diálogo permanente y constructivo, compartiendo los mecanismos de medición y seguimiento del ajuste entre cualificación y necesidades productivas. La adaptación a las necesidades del mercado de trabajo ya prevención de desajustes en la oferta y demanda de cualificaciones requieren oportunidades de educación y formación flexibles que combinen diferentes tipos y niveles de aprendizaje a lo largo de la vida.

Los objetivos deben ser; hacer de la FP una opción atractiva y relevante y promover la calidad y la eficiencia, hacer realidad la formación permanente y la movilidad en la FP. Fomentar la creatividad, la innovación y el espíritu emprendedor en la FP y por último ofrecer una FP más integral, que dé respuesta a las necesidades de empleabilidad de las personas y la competitividad de las empresas.

Para conseguir estos objetivos nos enfrentamos a muchos desafíos que todavía no tienen fácil solución; mayor financiación para la FP, reforzar el diálogo estructurado entre las autoridades educativas y los interlocutores sociales, cooperar con la enseñanza primaria y el primer ciclo de la enseñanza secundaria para garantizar que las cualificaciones básicas que adquieran los alumnos se conviertan en un puente para la FP, promover la cooperación entre los servicios de orientación y las empresas; hacer un mejor uso de los datos sobre la transición y los resultados en el mercado de trabajo para basar en dicha información la oferta de FP, vincular las herramientas de la UE para ayudar a las personas a progresar en la formación y el trabajo y ofrecer más oportunidades de desarrollo profesional a profesores y formadores de FP.

Todo ello elevaría el atractivo del potencial que ofrece la FP a todos los niveles para contribuir a la [innovación](#), [fomentar el espíritu emprendedor](#) y promover la excelencia económica.

La formación desempeña un papel crucial en el abordaje de los numerosos desafíos socioeconómicos, demográficos, medioambientales y tecnológicos a los que han de enfrentarse España y sus ciudadanos hoy y en los próximos años

2. ANALISIS Y PROPUESTAS DE CONPYMES SOBRE LAS LÍNEAS MAESTRAS DE LA NUEVA LEY DE FORMACIÓN PROFESIONAL.

Antes de pasar a analizar los cambios que supone la nueva ley de formación Profesional es necesario situar el contexto, con los antecedentes La FP en el ámbito de empleo presenta dos tipos:

- **1. FORMACION DE DEMANDA O BONIFICADA O PROGRAMADA**, que responde a las necesidades específicas de empresas y personas trabajadoras. Se financia, mediante las cuotas empresariales y el sistema de bonificación (unas 600 M€ anuales) que cuentan con un crédito máximo en función de lo ingresado por cuota el año anterior y de su tamaño: 50% de lo cotizado para grandes empresas, hasta el 100% de lo cotizado por las pequeñas y un crédito de 420 €/año para las micro pymes.

El alcance de este tipo de formación en la gran empresa se sitúa en torno al 93% si bien solo participan el 26% de las empresas de menos de 10 trabajadores. La gestión de esta formación es estatal. Con este sistema se forman unos 2,5 millones de personas trabajadoras anualmente.

- **2. FORMACION DE OFERTA O SUBVENCIONADA**. Se dirige a personas en situación de ocupación y/o desempleo y debe estar ajustada a las necesidades del mercado de trabajo. Esta es ejecutada principalmente por las CCAA.

En el ámbito estatal se forman unas 250.000 personas trabajadoras anualmente.

El origen de los fondos proviene de:

1. Cuota de la formación que aportan empresas (0,6% base cotización Seguridad Social) y trabajadores (0,1% base cotización Seguridad Social). El TC ha señalado que la cuota de FP no es un impuesto, sino una cotización social finalista que la Seguridad Social es la recaudadora, y que por tanto no puede ser dedicada a otras finalidades distintas.
La FP es un derecho de todos los trabajadores reconocido en la CE (artículo 40.2) y en el ET.
2. Aportaciones de las AAPP (ADMINISTRACIONES PUBLICAS)
3. Cofinanciación del Fondo Social Europeo
4. Cofinanciación de las empresas para la formación de sus trabajadores

En un año normal se pueden destinar 2.300 millones de euros desde la AGE para la formación profesional para el empleo: 25% se destina a formación de demanda, 60% formación gestionada por las CCAA y el 15% formación programada desde la AGE

El modelo de formación profesional consolidado en España en los últimos 20 años hasta la reforma de 2014 y 2015, se ha caracterizado por:

- 1. Extensión de una cultura de la formación
- 2. Aumento exponencial de número de personas trabajadoras formados y el de empresas
- 3. Marco competencial complejo y conflictividad jurídica
- 4. Ausencia de planificación estratégica y de un completo sistema de información, lo que ha generado un sistema de demanda sin capacidad para la identificación de las necesidades reales de personas trabajadoras y empresas y por tanto diseñar de forma adecuada la formación.
- 5. Necesidad de una mayor calidad en la formación profesional para el empleo: la Fundación Tripartita en sus informes refleja que el impacto y los efectos de la formación sobre la realidad productiva de las empresas y la carrera profesional de las personas trabajadoras eran muy limitados.
- 6. Los agentes sociales desempeñaban un triple papel: fijaban las prioridades, solicitaban financiación y participaban en la valoración de los planes y en las propuestas de concesión. Por tanto, existía una falta de concurrencia en la distribución de los fondos y transparencia.
- 7. Necesidad de mejorar la justificación, el seguimiento y control de los fondos
- 8. Desajustes en las cualificaciones de la oferta y demanda de empleo.

El eje central del articulado que plantea el anteproyecto de Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación profesional, obliga a que toda formación sea acreditable, acumulable y capitalizable. También que toda formación profesional tendrá carácter dual. Es decir, que cualquier formación profesional, pública o privada, impartida por centros, asociaciones, organizaciones o empresas debería estar coordinada con el sistema empresarial para que permita progresar en itinerarios conducentes a la necesaria acreditación, certificación o titulación.

Estas son las principales novedades respecto a la regulación vigente (Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional de 2002) a la que deroga;

1-SE PRESENTA UN SISTEMA ÚNICO DE FORMACIÓN PROFESIONAL QUE ACOMPAÑE A LAS PERSONAS DESDE EL SISTEMA EDUCATIVO Y DURANTE TODA SU VIDA LABORAL, SUPERANDO LOS DOS SUBSISTEMAS ACTUALES: UNO LABORAL PARA DESEMPLEADOS Y TRABAJADORES Y OTRO FORMATIVO, CONTINUACIÓN DE LA ETAPA EDUCATIVA.

El objetivo de crear un único sistema de Formación Profesional, debe ser el de la integración que va más allá de la unificación de competencias en un único departamento ministerial. La integración de la Formación Profesional supone unificar en un sistema único la Formación Profesional, que integre la FP del sistema educativo y la FP para el empleo al máximo nivel.

Ello conlleva la integración de los modelos de conceptualización y planificación de la información, la orientación, o la propia oferta formativa, entre otros, sobre la base de un instrumento prospectivo que defina el mapa de ruta.

Sólo se podrá dar una respuesta coherente a los retos formativos del país con un sistema de formación profesional que incorpore todos los modelos y elementos que dan apoyo e impulso a la formación profesional y responda de una forma integrada, como un todo y bajo unos mismos parámetros, a las diferentes

necesidades de los sectores productivos y las empresas, adaptándose a los requerimientos específicos de los diferentes colectivos que deberá atender.

El sistema debe consolidarse pues como un instrumento que contribuya a la mejora de la empleabilidad de las personas, la reducción del paro juvenil y la reducción del abandono escolar prematuro, y, en definitiva, la mejora de la competitividad del mercado de trabajo.

El elemento que debe facilitar el ajuste entre la oferta y la demanda es la orientación profesional, que debe actuar como puerta natural de entrada a cualquier acción de formación y cualificación profesional, situando las necesidades de las empresas en el origen y destino, y las necesidades de las personas en el centro del sistema.

Si bien, el proyecto de Ley ha incorporado elementos para dotar de mayor flexibilidad al sistema para adaptarse a las necesidades de los diferentes colectivos de personas, no se puede decir lo mismo en relación a la adaptación según la dimensión de la empresa.

Con el fin de que esta integración sea real, sin prevalencias de un sistema sobre el otro, se hace indispensable la creación de un órgano de integración que tenga como funciones la dirección, coordinación y gestión de los servicios del sistema, cuya adscripción le permita disponer de la suficiente autonomía de gestión respecto a la organización de la administración, que garantice y vehicule al nivel operativo las decisiones tomadas en el ámbito de la gobernanza.

El órgano de integración descrito deberá trabajar de manera conjunta y coordinada con el Consejo General de la Formación Profesional, regulado en el artículo 115 de la LOIFP.

El gran reto de integrar los dos sistemas de FP puede ser también una de las mayores dificultades si no se alcanza la necesaria coordinación entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Educación y Formación Profesional sobre todo en la planificación de la oferta formativa.

Es imprescindible un modelo de gobernanza basado en la coordinación entre las diferentes administraciones públicas, a nivel central, autonómico y local; el diálogo con los agentes sociales, empresariales y sindicales; el papel activo de los centros formativos es clave y se tiene que potenciar a través de los organismos rectores del sistema.

2 -MODIFICA LAS PASARELAS ENTRE LA FP Y LA UNIVERSIDAD DE FORMA QUE LOS ALUMNOS DE ESTOS ESTUDIOS PODRÁN CURSAR ASIGNATURAS EN LA UNIVERSIDAD Y VICEVERSA.

La nueva ley plantea el reto de que la Universidad y la formación de ciclo medio y superior compartan tiempo y espacio, materias, profesores e itinerarios formativos. El sector formativo, sin embargo, está a la expectativa por ver cómo se va a materializar.

El sistema debe permitir la convalidación entre FP y Universidades, superando las limitaciones de acceso actuales de titulados universitarios que quieren acceder a estudios de FP, y a la inversa.

La de la permeabilidad entre los dos caminos no sería una fórmula del todo nueva; comunidades como el País Vasco, desde el ámbito público y el privado (con Deusto o Mondragón como ejemplo), llevan tiempo transitando un modelo de dos años en un camino educativo y tres en el otro, lanzando el mensaje de que no son vías excluyentes, sino que se aportan.

En este sentido, CONPYMES propone modificar el RD 1618/2011, de 14 de noviembre, sobre el reconocimiento de estudios en el ámbito de la Educación Superior, para incorporar en el articulado la participación de las organizaciones empresariales en los procesos de reconocimiento de créditos formativos propios de su ámbito empresarial.

Es la formación privada, sin embargo, la que más fácil parece tenerlo; en entidades que ya tienen acuerdos con partners que facilitan muchísimo este trabajo. La Universidad privada ofrece hace mucho este camino formativo que propone el anteproyecto de ley.

Sin embargo, la ambición es que se busquen espacios de encuentro y, por supuesto, se deje bien clara la hoja de ruta e implementación desde el Gobierno, pues la aplicación luego será autonómica.

Diseñar un itinerario educativo centrado en materias que se abordan desde distintos caminos, nunca excluyentes. Es la vía para responder a un mundo cambiante que precisa de formación continua. Las carreras educativas deben ordenarse alrededor de materias y conceptos, y estos, tratarse desde distintas disciplinas y fórmulas, desde caminos educativos complementarios.

En su caso, por ejemplo, interactúan la escuela de Magisterio y los técnicos en Educación Infantil; las Ciencias de la actividad física y el deporte con los técnicos en actividades físicas y deportivas, entre otros. La formación superior de estos estudios es perfectamente compatible con la carrera universitaria y al revés.

Es muy importante acelerar este cambio porque la economía española tiene retos que afrontar que no pueden esperar, como la falta de perfiles que encajen en referencia a la carestía de talento formado que pueda afrontar la descarbonización de la economía y las necesidades que ha hecho florecer la pandemia, entre ellas la relocalización o la atención a sectores estratégicos que obligan a importar talento de fuera.

3-ESTABLECE UN MODELO DE FP DE RECONOCIMIENTO Y DE ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS BASADO EN ITINERARIOS FORMATIVOS Y ESTRUCTURADO EN CINCO GRADOS ASCENDENTES (A, B, C, D Y E) Y QUE VAN DESDE LAS MICROFORMACIONES (GRADO A) HASTA LOS TÍTULOS Y CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN (GRADOS D Y E). LA TITULACIÓN QUE OTORGA EL CURSO DE ESPECIALIZACIÓN DE FP ES LA DE MÁSTER PROFESIONAL.

En esta propuesta de clasificación gradual mediante cinco grados ascendentes de formación profesional (grados A, B, C, D y E), se aprecia una clara preeminencia en la valoración de la formación profesional correspondiente al actual sistema inicial (ciclos formativos, que el proyecto clasifica en el grado D), respecto al sistema de formación profesional para el empleo (certificados de profesionalidad, que el proyecto clasifica en el grado C), existiendo una menor visibilidad y escasa concreción de éstos, y situándolos en una posición inferior respecto a los primeros.

Entendemos que con el fin de mantener el enfoque integrador que persigue el proyecto de Ley, se hace necesario el desarrollo del sistema de clasificación de los certificados profesionales (grado C) y los ciclos formativos (grado D), teniendo en cuenta su equivalencia en relación a su nivel, evitando que ninguna de estas modalidades quede como un apéndice secundario o inferior en el sistema de FP.

En principio preocupa que los certificados de la competencia (art. 36) y los certificados profesionales (art. 38) se registren en el Registro Estatal de Formación Profesional, pero no los obtenidos por vías no formales o informales, que se registran en el Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales Adquiridas por Vías No Formales e Informales (art. 93)

También nos preocupa que la ordenación en grados que refleja la Ley termine siendo un sistema de acumulación y acreditación entre A, B y C, que resulta discontinuo al llegar a los ciclos formativos.

4-LA NUEVA NORMA CONTEMPLA MICROMODULOS QUE SERAN ACUMULABLES.

Bajo la filosofía de formación a lo largo de la vida, los cursos de pequeña duración estarán disponibles para cualquier alumno, con independencia de su edad y de su formación.

La formación profesional (FP) será una enseñanza a la carta que se adaptará a las necesidades de los estudiantes que la reciban. Hasta ahora, la única opción era realizar un ciclo completo, fuera del grado que fuera. A partir de ahora los alumnos y alumnas podrán realizar microformaciones, cursos especializados y elementales y en centros oficiales.

Estas microformaciones también pueden ser muy interesantes para mujeres y hombres de mediana edad que quieran reciclarse tras quedarse en paro y a los que el cuidado de los hijos les impide cursar actividades académicas más extensas.

La micro formación será acumulable, así que los estudiantes podrán realizar los cursos que puedan o quieran para ampliar su currículo académico. Al estar dentro del sistema educativo, todos tendrán titulación oficial, al contrario de lo que sucede en las academias privadas.

5-DECLARA DUAL TODA LA FP DE LOS GRADOS C, D Y E. TODOS LOS ESTUDIANTES DE FP HABRÁN PASADO POR UNA EMPRESA Y HABRÁN REALIZADO PARTE DE SU FORMACIÓN EN ELLA.POR PRIMERA VEZ, TODA LA FP SERÁ DUAL CON DOS VELOCIDADES: ESTANCIA EN LA EMPRESA ENTRE EL 25 Y 35% DEL TIEMPO DE FORMACIÓN PARA FP DUAL GENERAL, Y ESTANCIA ENTRE EL 35 Y EL 50% DEL TIEMPO DE FORMACIÓN PARA FP DUAL AVANZADA.

El proyecto de Ley retrocede en el concepto de corresponsabilidad, limitando la participación de la empresa en procesos tan básicos para su implicación en el sistema como la selección de los alumnos o la evaluación de los aprendizajes.

En cuanto la participación de la empresa, el modelo dual planteado debe atender especialmente el papel de las pequeñas y microempresas, cuya participación en la FP Dual no llega ni al 20% de la totalidad de empresas que participan actualmente, concentrándose pues el peso entre las empresas de dimensión mediana y grande.

Teniendo en cuenta que las pequeñas y microempresas representan más del 95% de nuestro tejido empresarial, el impulso y la incorporación de la FP Dual en todo el sistema, pasa necesariamente por la incorporación de las pequeñas y microempresas que, por otro lado, cuentan con menor capacidad y menos recursos para invertir en estos procesos.

En esta línea, proponemos analizar con las administraciones correspondientes, medidas que lo hagan factible, como:

- Desgravaciones fiscales y beneficios a la Seguridad Social.
- Ventajas vía ayudas y líneas de financiación.
- Reconocimientos sociales.

Cabe considerar también que las diferentes iniciativas y pilotos llevados a cabo con agrupaciones de pequeñas y microempresas, demuestran que para facilitar su participación de manera efectiva y sostenible, se precisa la creación de una nueva estructura de apoyo que coordine la relación entre el centro formativo y un grupo de pequeñas y microempresas de un mismo sector de actividad, centralizando la comunicación entre ellas durante todo el proceso, desde la prospección, al apoyo en el plan formativo en la empresa, la organización y seguimiento de la actividad formativa que desarrollan los alumnos, así como otras funciones de apoyo en las funciones de tutoría que implica la participación en proyectos de FP Dual.

Por otro lado, el régimen de Formación Profesional Dual Intensivo, prevé la regulación de algunas condiciones, como el régimen contractual, que se corresponden con el ámbito laboral.

Pero al no ser laboral, no se aplicará ninguno de los dos tipos de contratos del RD-ley 32/2021, lo que puede generar problemas ante la inspección laboral, seguridad en la empresa y el seguro de accidentes.

Por último, a lo largo del proyecto, no queda claro si la formación dual sustituye los módulos de prácticas, o bien si estos se mantienen. Sería pues necesario concretar las prácticas en el nuevo sistema de formación profesional planteado.

6-CREA UN NUEVO CUERPO DE PROFESORES ESPECIALISTAS EN SECTORES SINGULARES DE FP, DONDE PODRÁN IMPARTIR DOCENCIA TÉCNICOS SUPERIORES DE FORMACIÓN PROFESIONAL.

Los profesores de FP sin título universitario pertenecientes a una decena de especialidades se incorporarán a un nuevo cuerpo docente. El nuevo cuerpo docente se englobará en el grupo funcional A2 e incluirá 10 especialidades: cocina y pastelería; estética; fabricación e instalación de carpintería y mueble; mantenimiento de vehículos; mecanizado y mantenimiento de máquinas; patronaje y confección; peluquería producción de artes gráficas; servicios de restauración y soldadura. Los docentes de estas 10 especialidades pasarán a integrarse en un nuevo cuerpo, el de Profesores especialistas en sectores singulares de la Formación Profesional.

De esta forma se trata de cumplir una reivindicación histórica del profesorado de FP, consistente en ser equiparados a sus compañeros que dan clase en la ESO y en Bachillerato. Para beneficiarse de la promoción, que supone pasar del grupo A2 al A1 del escalafón de los empleados públicos, hay que tener un título universitario.

Hasta ahora, las 54 especialidades docentes de Formación Profesional estaban divididas en dos cuerpos: 25 especialidades que pertenecían al cuerpo de profesores de enseñanza secundaria (grupo funcional A1) y 29 que pertenecían al cuerpo de profesores técnicos (grupo funcional A2).

Con la nueva legislación, todos los profesores técnicos con grado universitario o equivalente pasarán a integrar el cuerpo de profesores de enseñanzas secundaria. Esta medida beneficiará a los docentes de 19 especialidades, quienes, a pesar de disponer de la misma titulación, se encontraban en un grupo funcional diferente.

7-INTERNACIONALIZA LA FP Y SE CONTEMPLA LA CREACIÓN DE DOBLES TITULACIONES, FRUTO DE ACUERDOS INTERNACIONALES, QUE PERMITAN ADQUIRIR SIMULTÁNEAMENTE EL TÍTULO EN DOS PAÍSES.

La reforma también busca dar solución a otra carencia de la FP española, la falta de internacionalización de los estudios.

8-SE INCORPORA EL BILINGÜISMO A LA FP, ASÍ COMO LA FORMACIÓN EN LENGUAS EXTRANJERAS.

El desarrollo de la enseñanza bilingüe en España no tiene parangón. Ha sido toda una revolución para el sistema educativo y también para una sociedad en la que, precisamente, el aprendizaje de una segunda lengua es un mal endémico que cuesta superar. Pero han cambiado mucho las cosas en las últimas dos décadas. Desde que en 1996 se implantaron los primeros programas, gracias a un acuerdo de colaboración entre el Ministerio de Educación y el British Council, el avance del bilingüismo ha resultado espectacular, aunque no ha estado exento de polémicas, críticas y desconfianza.

No ha sido un éxito rotundo, pero sí un triunfo con matices. Ésta puede ser la evaluación de los programas de bilingüismo que se han ido implantando en toda España desde hace ya más de una década.

Para la incorporación del Bilingüismo a la FP, creemos que antes es necesario solucionar los problemas de fondo que este sistema tiene en nuestro País.

- ➔ El profesorado es clave para el éxito de estos programas educativos orientados a fortalecer el bilingüismo en los centros. Por eso es necesario que se dote de más recursos y mayor formación a los docentes en todos los sentidos.
- ➔ Además de los problemas del profesorado, España no consigue el objetivo de implantar el bilingüismo en la educación, ya que en muchos casos los métodos y recursos de los que disponen los centros educativos están obsoletos.
- ➔ Aprender inglés o cualquier otro idioma, requiere métodos y actividades donde el factor predominante sea el habla, ya que un idioma se aprende hablándolo, tal y como se aprende la lengua materna
- ➔ El número de alumnos por cada profesor es elevado lo que no permite apenas participación e interacción en clase, lo que hace que se vaya sumando carencias en las diferentes destrezas del idioma. Son necesarios grupos reducidos donde se trabajen todas las destrezas del idioma resaltando, sobre todo, la expresión comunicativa y comprensión auditiva.
- ➔ Sucede que en los 17 años que han pasado desde que se implementó la enseñanza bilingüe en los primeros centros no se han llevado a cabo evaluaciones generales que permitan determinar de manera clara qué elementos funcionan y cuáles están fallando.

A todo esto, hay que añadir que una vez que fueron transferidas las competencias de educación a las comunidades autónomas, cada una aplicó los criterios que consideró más oportunos para implantar la enseñanza de una segunda lengua. Así que tenemos 18 sistemas bilingües distintos.

9-CREA EL NUEVO REGISTRO ESTATAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL QUE PERMITIRÁ A CUALQUIER CIUDADANO ACCEDER AL MISMO Y OBTENER UNA VIDA FORMATIVA-PROFESIONAL ACTUALIZADA.

El proyecto de Ley, prevé la modificación de los instrumentos actuales de oferta del Sistema de FP, a través de la creación de 3 catálogos de contenidos, así como los correspondientes registros a nivel estatal. Esta nueva configuración, presenta ciertas dudas, especialmente sobre la necesaria flexibilidad del sistema, tal y como el propio proyecto manifiesta, especialmente si tenemos en cuenta que las comunidades autónomas cuentan de competencias en la modificación de los contenidos curriculares, para adaptarlos ágilmente a las necesidades de cada territorio, tal y como prescribe la Unión Europea.

En este sentido, no queda claro el mantenimiento de estas competencias a nivel autonómico, que, por otro lado, es preciso y necesario.

Desde CONPYMES proponemos que cada comunidad autónoma con competencias formativas disponga de un Registro de Formación Profesional, integrable en el Registro Estatal de Formación Profesional cuando la certificación adquirida tenga también validez estatal, tal como actualmente se contempla en los registros autonómicos de centros, de certificados o de contenidos de cualificaciones.

10-EL CATÁLOGO DE OFERTAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL INCLUYE, POR PRIMERA VEZ, TODAS AQUELLAS QUE SE PUEDEN CURSAR EN ESPAÑA, DESDE LAS MÁS AMPLIAS HASTA LAS MICROFORMACIONES.

La LOIFP no regula el procedimiento de incorporación del Grado A (microformaciones) al Catálogo de Ofertas de Formación Profesional. Se propone que las entidades y organizaciones registradas tengan competencia para registrar la oferta de Grado A, máxime al considerar el papel formativo que la Ley reserva para de las empresas.

11-SE ABORDA LA REGULACIÓN DE LOS CENTROS EXTRANJEROS QUE IMPARTEN FP EN ESPAÑA.

La Ley usa una clasificación de centros y entidades de formación autorizados para impartir formación profesional del sistema de formación profesional, generando dos registros excluyentes mutuamente:

- a) El Registro Estatal de Centros Docentes No Universitarios.
- b) El Registro Central de Entidades y Centros Autorizados para Impartir Ofertas del Sistema de Formación Profesional No Pertencientes al Sistema Educativo.

En aras de la unificación se propone un Registro único de centros de formación profesional.

REQUISITOS DE LOS CENTROS PARA IMPARTIR FORMACIÓN PROFESIONAL.

La Ley fija distintas condiciones para la impartición en los centros según si pertenecen al sistema educativo o no. Así el artículo 78 establece que los centros pertenecientes al sistema educativo pueden impartir todos los grados, pero los centros de formación profesional sólo podrán impartir los grados A, B y C, y si quieren impartir los grados D y E deben inscribirse en el Registro Estatal de Centros Docentes No Universitarios.

En aras de un sistema que no favorezca que los centros del sistema educativo puedan impartir Certificados de profesionalidad, pero no a la inversa, proponemos la flexibilización de los requisitos de los profesores y formadores.

Teniendo en cuenta que el Grado D se puede obtener por la obtención de la suma de Certificados Profesionales y que se podrá acceder a los ciclos de grado medio y grado superior cuando se cuente con un Certificado Profesional contenido en el ciclo formativo, los Centros autorizados para impartir los Grados A, B y C deberían también estar autorizados para impartir el Grado D de la misma familia profesional.

12-ARTICULA POR PRIMERA VEZ LOS OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN Y CALIDAD DEL SISTEMA Y LA OBLIGATORIEDAD DE UN INFORME ANUAL DEL ESTADO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL.

La Evaluación debe incorporar una VISIÓN ANTICIPATORIA INTEGRADA que oriente el diseño del propio sistema, lo impregne en la implementación y retroalimente la evaluación de los resultados. Evaluación implica obtener información, describir una situación, analizarla y emitir juicios de valor para la toma de Decisiones

La evaluación aumenta la concienciación de los diversos actores del Sistema acerca del valor de la propia Evaluación como Herramienta de mejora Continua.

Por otro lado, la Calidad implica Prevención, Control, Cultura, Retroinformación, Evaluación de Procesos y Resultados, Mejora del Sistema...No existe Calidad sin Evaluación.

EL RETO DE LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Desde CONPYMES consideramos importantes para una evaluación de la FP desde una perspectiva amplia, los siguientes aspectos

- ⇒ Las dimensiones y contenidos de la evaluación, ¿qué evaluar?
- ⇒ Los grupos interesados (stakeholders) en la evaluación y sus objetivos, ¿para quién y para qué evaluar?
- ⇒ Los métodos y metodologías seguidos en la evaluación, ¿cómo evaluar?

Una evaluación completa debería aspirar a ofrecer información útil y relevante para todos los colectivos interesados en su funcionamiento y resultados

- ✓ Los estudiantes y sus familias
- ✓ Las empresas
- ✓ Los centros de formación y profesores
- ✓ La administración pública
- ✓ Y la sociedad en general.

Todos estos grupos e instituciones tienen interés en la evaluación de la FP y sus resultados. Pero los diferentes colectivos tienen también intereses específicos y, por tanto, presentan a veces necesidades diferentes de información (resultados educativos, inserción laboral para los jóvenes, costes y beneficios para las empresas, etc.).

Podemos poner ejemplos en nuestros vecinos europeos, como Alemania, Países Bajos o Suiza donde la evaluación de la FP está marcada por rasgos relevantes para el éxito de la misma: enfoque global, continuidad, publicidad, papel relevante de la administración y colaboración entre administraciones, colaboración público-privada y suficiencia de recursos unida a una preocupación constante por el coste y la calidad de la evaluación.

Entre esos países se constatan muchas características comunes: La evaluación está en general inspirada y financiada por la administración pública, pero se lleva a cabo y se materializa a través de instituciones especializadas de investigación de naturaleza tanto pública como privada, a las que se encarga tal tarea. La evaluación tiene voluntad de permanencia en el tiempo y Los resultados son públicos y accesibles para el conjunto de la sociedad, algo muy interesante si lo que queremos con la evaluación de la calidad es avanzar en la mejora del sistema.

13-REGULA LA CORRESPONSABILIDAD ENTRE EL PAPEL DE LOS CENTROS Y LAS EMPRESAS EN LA FORMACIÓN Y LAS DIFERENTES MODALIDADES DE OFERTA: PRESENCIAL, VIRTUAL, MIXTA O MODULAR Y LAS ESPECIFICIDADES DE COLECTIVOS CONCRETOS. CREA EL TUTOR EN LA EMPRESA, Y TUTOR EN EL CENTRO.

Valoramos positivamente el papel que las empresas van a adquirir con la implantación de esta nueva ley, ya que consideramos que el papel de la empresa es triple:

- es origen de la necesidad y destino del resultado (outcome) de cualquier proceso de formación, ya que la formación profesional debe ser profesionalizadora
- es un agente formativo de los diferentes modelos de prácticas y aprendizaje (dual),
- debe ser impulsora ante sus personas trabajadoras de los procesos de formación.

De igual forma, y teniendo en cuenta la organización y dimensión del tejido empresarial español, se hace necesaria también la participación de las organizaciones empresariales sectoriales (asociaciones, gremios), especialmente en el ámbito de la definición de contenidos curriculares y en la planificación de la formación, atendiendo a las necesidades territoriales, así como para la implantación de la FP Dual.

De esta forma consideramos necesaria la participación directa de las organizaciones empresariales que realicen formación en la organización y gestión del Reglamento de la Ley, en el sentido de desburocratizar y agilizar la formación profesional, especialmente con los objetivos siguientes:

- ⇒ Incentivar los procesos de orientación profesional en los centros formativos homologados al respecto.
- ⇒ Capacitar a las Organizaciones empresariales en los procesos de acreditación de la competencia.
- ⇒ Definir el marco formativo coordinado de centros, asociaciones y empresas para impartir formación, así como los vínculos entre la formación presencial, teleformación y dual.
- ⇒ Aclarar los conceptos subvencionables de los servicios de la orientación-formación impartida, sean al trabajador, al centro, a la empresa o a la Organización.
- ⇒ Permitir que los centros y las organizaciones formativas puedan reconocer y expedir la certificación de las vías no formales de formación conducente a un certificado o título.

Se propone que, mediante declaración responsable, las asociaciones empresariales y asociaciones profesionales con actividad docente tengan capacidad legal, vinculante para la Administración, de certificar la adecuación de la formación impartida a la contenida en el Catálogo Nacional de estándares y poder incorporar la cualificación profesional obtenida por el alumnado en el Registro Estatal de Formación Profesional o en el Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales Adquiridas por Vías No Formales o Informales, según proceda. a fin de expedir la acreditación correspondiente.

El Reglamento debe aceptar la incorporación al Consejo General de la Formación Profesional de las patronales representativas del tejido empresarial, con la representación, cuando proceda, *de las patronales sectoriales asociadas*.

14-FORMACIÓN PROFESIONAL VIRTUAL Y LA ACREDITACIÓN DE LA OFERTA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN TELEFORMACIÓN

La situación actual ha evidenciado la necesidad de impulsar la digitalización de manera integrada. Esto implica trabajar en ordenaciones normativas, y también en la propia operativa de la formación, para incluir la tecnología en todos los procesos formativos, adaptando las metodologías didácticas en formatos y recursos digitales, tanto para el aprendizaje virtual, como para continuar incorporando recursos digitales en el entorno de aprendizaje presencial, bien sea en el aula o en la empresa.

Por ello, no cabe lugar a limitaciones a su impulso y desarrollo. Es por ello que proponemos eliminar la limitación a que se refiere el artículo 68. 4., que añade como requisitos a los centros que imparten formación profesional virtual, que dispongan de: a. Autorización previa para la impartición de las mismas enseñanzas en modalidad presencial, así como garantizar que están en disposición de llevar a cabo dicha modalidad

presencial de manera simultánea y, b. Grupos en funcionamiento en modalidad presencial de las mismas especialidades o familias profesionales.

Consideramos que la organización de la modalidad de formación virtual, no debe estar necesariamente relacionada con la capacidad física del centro que determinan las unidades autorizadas en formación presencial, sino que debería regirse por otros aspectos cualitativos como la capacidad técnica del centro, las condiciones de la plataforma digital o las calificaciones del personal docente. En consecuencia, que las acciones presenciales que se requieran (como tutorías y controles) no obliguen al desplazamiento físico del alumnado al centro formativo, sino que puedan realizarse en otros centros o instalaciones reconocidos más cercanas al alumnado.

Asimismo, y atendiendo a que esta restricción no es de aplicación a los centros de titularidad pública de formación virtual, entendemos que no se trata de una medida que condicione la calidad de las enseñanzas virtuales.

Se propone que las medidas de flexibilización apuesten por la teleformación, armonizando la normativa de los procesos de acreditación de los centros en esta modalidad para los certificados de profesionalidad y su ampliación a todas las Comunidades Autónomas.

A la par se propone que se transforme la modalidad a distancia de algunos Ciclos Formativos en un modelo similar a la modalidad teleformación para CdP, en aras de avanzar en la implantación de una FP, pública y privada, online de calidad.

Se debería prever un desarrollo específico en la Ley, dedicado a esta modalidad de formación que garantiza la igualdad de oportunidades para quienes optan por este tipo de formación ya que les permite conciliar su vida laboral, y familiar.

3.LA FINANCIACION

La única referencia a financiación en la Ley es:

Disposición adicional primera. Financiación: Dentro de la regulación específica de la formación para el empleo el Ministerio de Trabajo y Economía Social establecerá, en coordinación con el Ministerio de Educación y Formación Profesional, los aspectos de financiación y posible incorporación de remanentes.

El proyecto de Ley no concreta los aspectos de financiación, dejando para desarrollo posterior una cuestión tan esencial y clave como el régimen de financiación del sistema. Es fundamental que para la consecución de los objetivos y retos que se pretenden abordar con la Ley FP se garanticen los recursos necesarios, identificando la estructuración de los fondos, gestión de los remanentes de créditos y la coordinación con el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

La realidad es que la financiación fundamental, procede de la propia Unión Europea, por ejemplo, Garantía Juvenil, y nada de eso se indica.

La financiación es un elemento fundamental que puede predecir el éxito de una reforma. La ministra de Educación anunció el 7 de septiembre de 2021 que la futura ley nacía con una memoria económica de casi 5,5 millones de euros, de los que 1,5 provienen de los fondos de recuperación y resiliencia europeos, los conocidos como fondos Next Generation.

Consideramos importante centrar esta financiación en aspectos claves de la nueva ley:

1. Más inversión y recursos para la orientación y la nueva FP

La nueva ley le otorga mayor importancia a la orientación profesional, por tanto, las administraciones deben aportar recursos para establecer un sistema de orientación integral y que abarque desde las etapas iniciales educativas hasta los sistemas de empleo, instituciones, ayuntamientos y comunidades autónomas que, teniendo en cuenta las necesidades de los ciudadanos, hagan esa labor de orientación y de información.

2. Incrementar las plazas de FP en función de las necesidades empresariales

Otro desafío de la nueva ley es que se incremente el número las plazas de FP acorde a las necesidades de las empresas. Al respecto, la oferta académica de FP necesariamente debe de ir acompañada de las necesidades del mercado laboral, de nada nos sirve formar alumnos que luego no tienen posibilidades de encontrar trabajo. Se ha de estudiar bien el tejido empresarial de cada zona y generar un mapa de necesidades académicas para esas empresas.

3. Dotar de más recursos a los centros y profesionalizar su gestión

El incremento de plazas de FP debe acompañarse con la ampliación de plantillas de profesorado de FP es necesario que se asignen recursos a los centros para llevar a cabo los retos que la nueva ley supone para ellos.

Y así conseguir profesionalizar la gestión de los centros que impartirán la oferta única de formación profesional, acreditarán competencias y ofrecerán los servicios de orientación.

4. Mejorar el sistema de formación del profesorado y aumentar recursos docentes

Necesitamos que los profesores estén actualizados y tengan una relación estrecha con los sectores productivos y tecnológico.

4.LA GRATUIDAD DE LA FORMACIÓN.

La Formación Profesional es una pieza indispensable para contar con un modelo productivo que intensifique los procesos de creación de valor y de empleo de calidad.

Lo que justifica la necesidad la formación pública es que la formación es un bien público, es decir, un bien que beneficia al conjunto de la sociedad. Dicho de otro modo, el mercado no funciona tan bien en el caso de la educación como en el de las mercancías normales como puedan ser las prendas de vestir o los automóviles.

La formación tiene de común con la defensa o el transporte público que beneficia tanto a los que la consumen como a los que no.

De acuerdo con el derecho internacional de los derechos humanos, la formación tiene que garantizarse para todos y todas por igual. Ello requiere un servicio educativo público y gratuito en las etapas obligatorias.

Resulta evidente que existe un consenso general en la sociedad de que la capacidad económica de las familias no sea un impedimento para acceder a la formación. **Según el artículo 27 de nuestra constitución;**
-Todos tienen el derecho a la educación. Se reconoce la libertad de enseñanza.

-Se reconoce a las personas físicas y jurídicas la libertad de creación de centros docentes, dentro del respeto a los principios constitucionales.



-La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales.

Esto significa que existe libertad de elección al igual que la garantía de una formación pública. De la misma forma en el plan de modernización de la formación Profesional diseñado por el ejecutivo uno de sus principios clave es “la necesidad permanente de la colaboración Público –Privada”.

Por tanto, consideramos que es necesario explicitar en la LOIFP, o en su reglamentación, la gratuidad para la ciudadanía de las enseñanzas de FP que se oferten en los centros sostenidos con fondos públicos y, así mismo, que se garantice la libertad de oferta por los centros privados autorizados.

JUNIO 2022



CONPYMES
CONFEDERACIÓN NACIONAL DE PYMES