

La **letra pequeña** en los **contratos** **de aprendizaje.** Lo que no se dice

María José Chisvert, Davinia Palomares y Fernando Marhuenda
Universidad de Valencia



El artículo analiza las posibilidades de formación profesional y cualificación que ofrecen los contratos para la formación y el aprendizaje. La combinación de altas tasas de desempleo con el abandono escolar temprano del sistema escolar en momentos de crisis del sistema productivo dejan a la vista las deficiencias, al tiempo que las oportunidades que la formulación normativa de estos contratos ofrece en la difícil transición a la vida activa.

Nuevas relaciones entre la formación y el empleo

La actual crisis económica tiene como indicador más sombrío el elevado desempleo, contexto en el que son las personas más jóvenes y con menor formación las que con mayor crudeza se ven sometidas a las lógicas de exclusión del mercado laboral. Esta situación, común en la mayor parte de Europa, se agudiza en el estado español. Datos del INE indican que la tasa de paro de las personas menores de 25 años osciló en el año 2012 entre el 52% y el 55%¹. Con objeto de paliar esta situación, la Unión Europea, a través del presidente del Consejo Europeo, Herman Van Rompuy, anunció en febrero de 2013 la intención de destinar "varios miles de millones" de euros a combatir el desempleo juvenil desde el presupuesto comunitario plurianual de 2014 a 2020 (El País Digital, 2013). La disposición de estos recursos será de escasa utilidad si no se reflexiona sobre las condiciones que propician en las personas jóvenes el acceso al mundo laboral. Una de las más significativas aludiría a garantizar el derecho a la educación, cuestión que traspasa las meras medidas coyunturales.

En tiempos convulsos como los actuales, la incertidumbre proyecta sus sombras sobre los sistemas escolares: el éxito educativo ya no es garante en la obtención de un puesto de trabajo. De otro lado, el fracaso educativo y el abandono temprano se constituyen en filtro que dificulta el

acceso al mercado laboral a los colectivos más vulnerables. En pleno siglo XXI, pese a las reformas comprensivas en la educación secundaria y a las transformaciones profundas de la formación profesional, éste sigue siendo uno de los problemas más acuciantes (Adame y Salvá, 2010; Alegre y Benito, 2010; Roca, 2010; Ministerio de Educación, 2011).

El aprendizaje permanente pretende compensar los problemas derivados de una educación no generalizada o inconclusa, ofreciendo la oportunidad de cursar una enseñanza profesionalizadora y, en algunos casos, una enseñanza básica. Esta formación a lo largo de la vida se inscribe en el contexto de una pedagogía que convierte al sujeto en actor individual de sus procesos de enseñanza-aprendizaje. Se trata de un aprendizaje biográfico adquirido en ámbitos no formales e informales; entendido como capacidad de la persona para reelaborar la experiencia vivida en la asimilación de las ofertas de aprendizaje (Alheit y Dausien 2007; Hernández-Dobón, 2006). Un marco apropiado para quienes están en condiciones de elegir libremente y en el que también se inscriben, pese a que se pretenden ofrecer a personas en situaciones bien distintas, los contratos para la formación y el aprendizaje. Dirigidos a paliar las dificultades de acceso al mercado de trabajo desde el sistema educativo, tienen por objeto un aumento de la cualificación profesional de las personas jóvenes y con escasa formación.

Los **contratos de aprendizaje** en los países cuyos sistemas educativos adolecen de comprensividad **no nacen para compensar desigualdades, para paliar el fracaso y abandono escolar temprano**, sino con el objetivo de cualificar profesionalmente

Contratos ¿para la formación y el aprendizaje?

Son varios los países europeos que han encontrado en los contratos para la formación y el aprendizaje una opción dirigida a la población que deja el sistema educativo prematuramente. En un reciente informe publicado por Steedman (2011) se puede apreciar el impacto del trabajo realizado en las dos últimas décadas en torno a la figura del contrato de aprendizaje en países como Alemania, Francia, Reino Unido, Suiza, Austria e Irlanda. En la mayor parte de estos países la edad máxima para poder disfrutar de estos contratos se fija en los 25 años; la duración del aprendizaje tiene una media de tres años (en Inglaterra entre uno y dos y en Irlanda hasta cuatro); y se procura la formación, por lo general, fuera del propio puesto de trabajo. El sector de la construcción es un ámbito privilegiado para la formación de aprendices en todos los países examinados por Steedman (op cit.), siendo en todos los casos el propósito del contrato la obtención de una cualificación.

Los contratos de aprendizaje en los países cuyos sistemas educativos adolecen de comprensividad no nacen para compensar desigualdades, para paliar el fracaso escolar o el abandono temprano, sino con el objetivo de cualificar profesionalmente. Ese es, en principio, el objeto del contrato de aprendizaje explicitado en la normativa actual española:

"El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo" (Real Decreto 1529/2012:78348).

El resto de características de los contratos en el contexto español son similares a las encontradas en otros países, aunque disposiciones transitorias tienden a flexibilizarlo pervirtiendo su sentido

originario: la edad máxima para poder participar se sitúa en 25 años, pero podrán acogerse menores de 30 hasta que la tasa de desempleo sea inferior al 15%; la duración mínima del contrato es de un año y la máxima de tres, si bien mediante convenio colectivo podrá establecerse una duración mínima de hasta seis meses; la actividad formativa podrá recibirse en un centro formativo reconocido por el Sistema Nacional de Empleo así como en la propia empresa si dispone de instalaciones y personal adecuados a efectos de acreditación, pero se permite efectuar contratos para la formación y el aprendizaje no vinculados a certificados de profesionalidad o títulos de formación hasta el 31 de diciembre de 2013 (fecha prorrogada normativamente en el Real Decreto-Ley 1/2013 de 25 de enero). La normativa actualizada introduce una cláusula que posibilita la realización de varios contratos en esta modalidad siempre que

se produzcan bajo otra actividad laboral, impidiendo de este modo que constituyan el inicio de una carrera profesional con una dirección claramente establecida. Esta tipología contractual propicia que el empresariado la emplee para la anulación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, minusvalorando en muchos casos su finalidad formativa y cualificadora.

Es crucial preguntarse si estamos frente a aprendices o frente a jóvenes trabajadores en precario, si los contratos para la formación y el aprendizaje, tal y como están configurados, permitirán el inicio de una carrera profesional o pueden, en su lugar, contribuir a truncarla o dificultarla. En las primeras normativas relativas a estos contratos en el estado español aunque se utilizaba con mayor asiduidad el término "trabajador", en algunas ocasiones introducía el de "aprendiz". El uso de este concepto ponía en valor la

relevancia otorgada a la formación al identificar a los jóvenes contratados como aprendices. De hecho, el R.D. Ley 18/1993, de 3 de diciembre, establecía como objeto inmediato de la formación teórica la acreditación de la educación secundaria obligatoria. Sin embargo, la norma vigente desde 2012 no alude a la obtención de la acreditación de la formación básica obligatoria. Por tanto, el proceso iniciado de articulación de procedimientos flexibles para la obtención de la Educación Secundaria Obligatoria queda paralizado.

Basta una mirada rápida a las cifras más recientes de contratos de aprendizaje firmados en el año 2008 en países europeos que utilizan esta fórmula, para apreciar el escaso uso en España, diferencia que resulta aún mayor si se tiene en cuenta el volumen de contratos de aprendizaje por cada 100 empleos (Tabla 1).

País	Austria	Reino Unido	Francia	Alemania	Irlanda	Suiza	España
Contratos aprendizaje	132.000	271.000	434.000	1.600.000	23.000	197.000	78.986
Contratos aprendizaje por cada 100 empleos	33	11	17	40	11	43	5

Tabla 1. *Contratos de aprendizaje en países europeos.* Datos obtenidos en 2008 (salvo contratos en Alemania, en 2007). Fuente: Steedman (2011) e Instituto Nacional de Estadística (2011).

Estos resultados evidencian que el mercado laboral español necesita de justificaciones mercantiles para el uso de esta fórmula dado que la cualificación y el aprendizaje son escasamente valorados por las empresas. Las últimas modificaciones introducidas en el contrato para la formación y el aprendizaje van dirigidas a potenciar el empleo juvenil mediante la supresión de "limitaciones injustificadas", como se expresa en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes.

Entre las iniciativas y medidas contenidas en la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, se habilita a las empresas de trabajo temporal a formalizar contratos para la formación y aprendizaje. De nuevo se produce un alejamiento del

aprendizaje en alternancia, en su lugar se prima la contratación frente al aprendizaje en el seno de las empresas.

Cambios organizativos para facilitar la formación en estos contratos

Gleeson (1989) ya advertía de las cautelas que conviene tomar con respecto al aprendizaje al valorar algunos de los riesgos en la realización de prácticas en calidad de 'aprendiz'. La formación en alternancia puede llevar asociada pobreza, desempleo, descenso de los salarios o limitación de la efectividad sindical. Todo ello remite a cierta consideración de servidumbre, a cambio de una perspectiva de

carrera profesional a medio y largo plazo que, vistas las últimas medidas adoptadas, resultan de escasa credibilidad.

A diferencia de lo que ha sucedido en otros países en los que los contratos de aprendizaje se han potenciado como mecanismo de cualificación, en España tienen carácter de meras fórmulas contractuales. Fórmulas que son utilizadas bajo justificaciones mercantilizadas que aluden básicamente a un coste de la contratación más bajo. El régimen de alternancia entre la actividad laboral retribuida y la formación está levemente inspirado en el sistema dual al vincular finalidades formativas a la inserción profesional, si bien carece de un diálogo entre la formación

teórica y la práctica presente en el sistema en alternancia.

Para facilitar la dimensión formativa de estos contratos, habría que introducir cambios en la gestión de la enseñanza: facilitar la matrícula en centros de enseñanza en un plazo no superior al del periodo de prueba del contrato; introducir horarios de trabajo compatibles con la asistencia a los centros de formación; promover que la inspección educativa vele por que se establezcan las medidas que permitan culminar con éxito la formación; así como que la inspección de trabajo denuncie todos aquellos contratos en los que la formación no sea el objeto principal del mismo.

Es sugerente la redefinición del aprendizaje aprovechando estrategias de inserción en la vida activa, concebida como una vía viva, como un itinerario fundamentalmente profesionalizador y orientado a la cualificación. Si bien es de lamentar que la normativa española ponga el énfasis principalmente en una inserción laboral limitada, quedando muy relegado el aspecto formativo, sometido a contenidos y competencias que no necesariamente quedan enmarcados en el Sistema Nacional de Cualificaciones y renunciando a la acreditación de la formación secundaria obligatoria.

En épocas de bonanza económica, el mercado de trabajo español ha estado atrayendo a jóvenes sin titulación, ofreciéndoles puestos de trabajo sin cualificación, especialmente en el sector de la construcción, que llevaron a muchos a abandonar los estudios y a no proseguir formación alguna. Los cambios y reformas que se necesitan deben iniciarse en el sistema productivo, antes que en el educativo; de este modo, los contratos para la formación podrían contribuir a potenciar la formación desde el tejido productivo. Sería sin duda de gran utilidad el trabajo de prospectiva, pionero en España, que se recoge en el Mapa de la Formación Profesional (Ministerio de Educación,

2012), dirigido a orientar la oferta de formación para que la sociedad española tenga en 2020 un perfil nuevo, una cualificación mayor y un ajuste más apropiado a la sociedad que queremos llegar a ser. En la actualidad, se requiere una implicación genuina de los agentes sociales. Patronal y sindicatos deben avanzar y contribuir a la formación profesional cuidando la finalidad de aprendizaje y cualificación de los contratos previstos para tal fin,

mostrando, en definitiva, un respeto mayor por la formación como factor de desarrollo personal, social y económico. **OGE**

NOTAS

- 1 Datos obtenidos de la Encuesta de Población Activa relativos a los cuatro cuatrimestres de 2012 en el Estado español.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adame, M.T. y Salvá, F. (2010). Abandono escolar prematuro y transición a la vida activa en una economía turística: el caso de Baleares. *Revista de Educación*, 351: 185-210.
- Alegre, M.A. y Benito, R. (2010). Los factores del abandono educativo temprano. España 1 en el marco europeo. *Revista de Educación*, número extraordinario 2010, 65-92.
- Alheit, P. y Dausien, B. (2007). *En el curso de la vida*. Xàtiva: Instituto Paulo Freire y CREC.
- El País Digital (2013). Van Rompuy propondrá destinar "varios miles de millones" a desempleo juvenil. http://economia.elpais.com/economia/2013/02/05/actualidad/1360080851_274986.html
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013). *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016*. En <http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/descargas/EEEJ-BR.pdf> Consulta [14/03/2012].
- Gleeson, D. (1989). *The Paradox of Training*. Milton Keynes: Open University Press.
- Hernández Dobón, F. (2007): Consideraciones provisionales sobre la educación y la formación. http://www.uv.es/fjhernan/Textos/soc_educacio/Consideraciones.pdf. Consulta [5/03/2012].
- Instituto Nacional de Estadística. (2011). *Estadística de Contratos. Datos acumulados Diciembre 2008*. Madrid: SEPE.
- Ministerio de Educación (2011): *El aprendizaje permanente en España*. Secretaría General técnica. <http://www.educacion.gob.es/dctm/ministerio/horizontales/prensa/documentos/2011/11/el-aprendizaje-permanente-en-espana?documentId=0901e72b81071ba3>. Consulta [5/03/2012].
- Ministerio de Educación (2012). *Mapa de la Oferta de la Formación Profesional en España*. <http://www.todofp.es/dctm/todofp/20111018-mapafp.pdf?documentId=0901e72b80fea542>. Consulta: [5/03/2013].
- Real Decreto Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de medidas urgentes de fomento de la ocupación. Boletín Oficial del Estado nº 297, de 7 de diciembre de 1993.
- Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Boletín Oficial del Estado nº 36, de 11 de febrero de 2012.
- 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. BOE nº 270, 9 de noviembre de 2012.
- Real Decreto-Ley 1/2013, de 25 de enero, por el que se proroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo y se adoptan otras medidas urgentes para el empleo y la protección social de las personas desempleadas. BOE nº 23, 26 de enero de 2013.
- Roca, E. (2010). El abandono temprano de la educación y la formación en España. *Revista de Educación*, número extraordinario. 2010, 31-62.
- Steedman, H. (2011). *The State of Apprenticeship in 2010: International Comparisons - Australia, Austria, England, France, Germany, Ireland, Sweden, Switzerland. A Report for the Apprenticeship Ambassadors Network*. Paper No' CEPSP22. <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/special/cepssp22.pdf>. Consulta [12/03/2012].